

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

VAPAAEHTOISTOIMINNAN KEHITTÄMINEN JA  
JÄSENKUNNAN SITOUTUMINEN 3.SEKTORIN  
ORGANISAATIOON – CASE SPR, HÄMEEN PIIRI.

Hallintotiede  
Pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2013  
Ohjaaja: Juha Vartola

Heidi Aunela

## TIIVISTELMÄ

|                      |  |
|----------------------|--|
| Tampereen yliopisto  | Johtamiskorkeakoulu, hallintotiede   |
| Tekijä:              | AUNELA, HEIDI  |
| Tutkielman nimi:     | Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja jäsenkunnan sitoutuminen<br>3.sektorin organisaatioon – Case SPR, Hämeen Piiri. |
| Pro gradu tutkielma: | 84 sivua + 3 liitesivua  |
| Aika:                | Huhtikuu 2013  |
| Avainsanat:          | Punainen Risti, Hämeen piiri, järjestö, vapaaehtoistyö, sitoutuminen   |

---

Tutkimuksessa esitellään Suomen Punaisen Ristin Hämeen piirin ja sen osastojen toimintaa vapaaehtoistoiminnan ja jäsenkunnan näkökulmista sekä niihin liittyviä kehittämiskohteita että järjestöön sitoutumisen problematiikkaa. Tutkimuksen keskeinen tavoite on selvittää osallisuuden, osallistumisen ja sitoutumisen haasteita järjestötyössä Hämeen piirin näkökulmasta. Lisäksi pyrin vastamaan mitä tulee ottaa huomioon vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä sekä mitkä asiat vaikuttavat jäsenten ja vapaaehtoisten sitoutumiseen järjestössä että millaisia haasteita Hämeen piirillä on jäsenhankinnassa.

Tutkimus on tehty käytännönläheisestä näkökulmasta ja lähestymistavaksi on valittu kvalitatiivinen tutkimusote. Empiirinen aineisto kerättiin keväällä 2012 Tampereella. Haastatteluita tehtiin yhteensä kuusi, joista viisi oli yksilöhaastatteluita ja yksi ryhmähaastattelu, johon osallistui neljä henkilöä. Tutkimuksen metodina on käytetty induktiivista sisällön analyysia, jossa on yhdistelty teoriaa ja empiriaa. Tutkimuksen laadullinen analyysi nostaa esille neljä käsitteparia, jotka peilaavat tutkimus ongelmaa. Tutkimus on kuvaileva ja kartoittava. Lisäksi tutkimuksessa on pyritty löytämään aiemmissa tutkimuksissa havaittuja haasteita, jotka liittyvät järjestötoimintaan ja osallisuuden haasteeseen. Perehdytän lukijaa myös kartoittamalla millaisia organisaatioita ovat kansainvälinen Punainen Risti, Punainen Puolikuun sekä kansallinen Suomen Punainen Risti että Hämeen piiri. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys esittää irrationaalista organisaatioteoriaa sekä arvorationaalista toimintaa, jotka mahdollisesti antavat lisäselkeyttä vapaaehtoisorganisaation ja sen olemassa oloon sekä siinä toimivien ihmisten taustoihin ja motivaatio-käsitteeseen.

Tutkimuksessa havaittiin neljä eri merkityksellistä teemaa, joilla on vahva vaikutuksensa vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä että jäsenkunnan sitoutumisessa kolmannen sektorin järjestöön nimenomaan Hämeen piirin näkökulmasta. Nämä neljä teema ovat: rekrytointi, vapaaehtoisen ja jäsenen selkeämpi roolitus, käsitekolmikko: sitoutuminen, osallisuus ja motivaatio sekä ytimekkäämpi että selkeämpi viestintä ja vuorovaikutus. Hämeen piirin kannalta tutkimuksen ydinkysymys on kuinka paikallisuutta osataan, pystytään ja voidaan käyttää hyödyksi, jotta resurssit vapaaehtoistoiminnalle olisivat paremmat ja jäsenmäärän kasvulle suotuisemmat. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että Hämeen piirin vapaaehtoistoiminnan ja jäsenhankinnan haasteet ovat hyvin tiedostettuja mutta käytännön toteutus on puutteellista. Muutosvälineet ovat osalle tuttuja ja toisille vieraita kuitenkin yhteinen nimittävä tekijä on, ettei toiminnan kehittämisen välineitä osata käyttää hyödyksi. Tuloksista voidaan päätellä, että vapaaehtoistyön ja jäsenhankinnan kehittäminen vaativat toimivaa viestintää ja vuorovaikusta.

# Sisällys

|   |    |
|---|----|
| TIIVISTELMÄ .....   | 2  |
| 1 JOHDANTO .....  | 6  |
| 2 TUTKIMUKSEN PERUSVALINNAT .....   | 10 |
| 2.1 Tutkimuksen tavoite .....   | 10 |
| 2.2 Tutkimuksen näkökulma ja rajausta .....                                     | 12 |
| 2.3 Aikaisemmat tutkimukset .....   | 14 |
| 2.4 Tutkimuksen metodologiset valinnat .....                                    | 18 |
| 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....   | 22 |
| 3.1 Tutkimuksen pääkäsitteet .....  | 22 |
| 3.2 Kolmas sektori: suomalainen järjestökenttä .....                            | 25 |
| 3.2.1 Kolmannen sektorin määritelmä ja jäsentäminen .....                       | 25 |
| 3.2.2 Järjestö organisaationa ja sen erityispiirteet .....                      | 29 |
| 3.2.3 Järjestö- ja vapaaehtoistoiminta .....                                    | 31 |
| 3.3 Sosiaalinen toiminta .....  | 34 |
| 3.3.1 Weberin sosiaalinen toiminta ja sosiaalisen toiminnan tyypit .....        | 34 |
| 3.3.2 Luottamus, motivaatio ja osallisuus sosiaalisen toiminnan perustana ..... | 36 |
| 3.4 Bunssonin näkemys irrationaalisesta organisaatiotoiminnasta .....           | 42 |
| 3.5 Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälinen liike .....            | 44 |
| 3.6 Suomen Punainen Risti .....   | 45 |
| 3.6.1 Organisaatio .....  | 45 |
| 3.6.2 Suomen Punaisen Ristin jäsen .....  | 49 |
| 3.7 Hämeen piiri ja sen osastot .....   | 51 |
| 4 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN AINEISTON KERUU JA KÄSITTELY .....                     | 53 |
| 4.1 Tutkimuskohteen valinta .....   | 53 |
| 4.2 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimuksen kulku .....                          | 53 |
| 4.2.1 Tiedonkeruun menetelmänä puolistrukturoitu teemahaastattelu .....         | 53 |

|  |    |
|--|----|
| 4.2.2 Haastatteluiden toteutus.....  | 54 |
| 4.2.3 Haastatteluiden toteuttamisen haasteet .....                                 | 56 |
| 4.3 Tutkimusaineiston analysointi: sisällönanalyysi .....                          | 57 |
| 4.4 Tutkimuksen arviointi ja luotettavuus .....                                    | 58 |
| 5 TUTKIMUKSEN LAADULLINEN ANALYSOINTI .....  | 60 |
| 5.1 Yleiskatsaus haastatteluihin .....   | 60 |
| 5.2 Vapaaehtoistoiminnan prosessi Hämeen piirissä .....                            | 61 |
| 5.3 Rekrytointi ja Punaisen Ristin näkyvyys.....                                   | 62 |
| 5.4 Vapaaehtoinen ja jäsen.....  | 66 |
| 5.5 Sitoutuminen, osallisuus ja motivaatio.....                                    | 69 |
| 5.6 Vuorovaikutus ja viestintä.....  | 74 |
| 6 KESKEISIMMÄT JOHTOPÄÄTÖKSET .....  | 76 |
| Lähteet.....   | 81 |
| Kirjalähteet .....   | 81 |
| Artikkelit .....   | 83 |
| Muut lähteet.....  | 84 |
| Liitteet .....   | 85 |
| Liite 1. Haastateltavat.....   | 85 |
| Liite 2. Yksilöhaastatteluiden teemarunko (työntekijät, hallitusten jäsenet) ..... | 86 |
| Liite 3. Ryhmähaastattelun teemarunko (vapaaehtoiset) .....                        | 87 |

## KUVAT & KUVIOT

|   |    |
|---|----|
| Kuvio 1. Organisaatiokaavio Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälinen liike.....   | 23 |
| Kuvio 2. Tutkimuksen pääkäsitteet.....  | 24 |
| Kuva 3. Järjestöorganisaatiokartta .....  | 28 |
| Kuva 4. Yeung, 2004. Timanttimalli .....  | 39 |
| Kuva 5. Brunssonin (2000, 176.) kuviota mukaille. Edellytykset organisaatiotoiminnalle ja niiden väliset vuorovaikutussuhteet. .... | 43 |
| Kuva 6. Hämeen piiri - Osastot.....   | 51 |
| Kuvio 7. Vapaaehtoistoiminnan prosessi. Haastattelujen kokooma. ....  | 61 |
| Kuva 8. Tutkimustulokset .....  | 76 |

# 1 JOHDANTO

Suomalaiset viihtyvät eri kansalaisjärjestöissä. Kansalaistoiminnan voidaan sanoa olevan osa suomalaista yhteiskunnan identiteettiä jo sota-aikojen jälkeen, jolloin hartiavoimin yhdessä tekemällä nostettiin Suomi takaisin jaloilleen. Väkilukuun suhteutettuna yhdistyksiä on Suomessa todella paljon. Maassa, jossa asuu yli 5 miljoonaa ihmistä, löytyy yhdistysrekisterin mukaan noin 120 000 yhdistystä, joista aktiivisia on noin 70 000. Valtakunnallisia liittoja on noin 1 000 ja piirijärjestöjä noin 3 000. Kolme neljästä suomalaisesta on elämänsä aikana ollut jonkin yhdistyksen jäsen, noin kolmannes kuuluu jatkuvasti vähintään yhteen yhdistykseen ja 8 % useampaan kuin viiteen yhdistykseen<sup>1</sup>.

Kansalaisjärjestöt tekevät erilaista päihdetukityötä, potilasjärjestötyötä, vertaistukityötä, ystäväpalvelua, nuoriso- ja vanhustyötä. Toiminta koskettaa laaja-alaisesti käytännössä kaikkia inhimillisen ja yhteiskuntaelämän osa-alueita. Kansalaisjärjestökenttä on laaja pitäen sisällään myös erilaiset urheilu- ja vapaa-ajanyhdistykset, kulttuuriyhdistykset, nuoriso- ja opiskelijayhdistykset, erilaiset aatteelliset ja uskonnolliset yhdistykset, puolueyhdistykset, ammattiyhdistykset, tiedeseurat, kylä- ja kaupunkiyhdistykset sekä erilaiset ystävyys- ja etniset yhdistykset että kehitysyhteistyöjärjestöt. Suomesta sanotaan usein, että se on järjestöjen luvattu maa. Juha Heikkala (1998) mainitsee, että jokapäiväisessä kielenkäytössä yhdistys tai järjestö on organisoituneen kansalaistoiminnan perusta. Yhdistyksillä ja järjestöillä on tietty toiminta-ajatus, joka tulee näkyväksi jäsenten ja jäsenyhdistysten arvoista sekä toiminnasta. Heikkalan (1998) mukaan yhdistykseksi katsotaan yleensä paikallinen toiminta. Järjestöt puolestaan ovat laajempia, usein valtakunnallisia, paikallisista yhdistyksistä, piireistä ja osastoista koostuvia organisaatioita.

Vuosi 2011 oli Euroopan vapaaehtoistoiminnan vuosi, jota vietettiin kaikissa EU:n maissa. Vuoden tavoitteeksi oli tuoda esiin vapaaehtoistoiminnan merkitystä, lisätä vapaaehtoistoiminnan arvostusta sekä saada uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Allekirjoittanut tutustui tempaukseen jo teemavuoden mentyä ohi. Herää kysymys, kuinka järjestötoiminnasta ulkopuolella oleva saa tietoa ja kuinka toiminnan ulkopuolella olevia yritetään tavoittaa? Valtava merkitys on henkilön

---

<sup>1</sup> <http://www.kansanvalta.fi/Etusivu/Jarjestotjajhteisot/Kansalaisjarjestot>

omatoimisuudella. Entä jos vapaaehtoistoiminta kiinnostaa mutta ei arjen keskellä tule etsineeksi väyliä, kuinka järjestötoimintaan pääsee mukaan. Mikä merkitys erilaisilla teemavuosilla on, jos asia ja tieto ei tavoita ihmisiä? Suomen Punainen Risti, joka on erittäin näkyvä ja tunnettu kansainvälinen järjestö Suomessa teemoittaa myös omaa toimintaansa vuosittain. Vuonna 2012 oli nuorten rekrytointi teemavuosi ja tänä vuonna aktiivisten senioreiden rekrytointiteemavuosi. Aktivoivatko teemavuodet näitä tiettyjä ryhmiä vai toimiiko se järjestön toiminnan kehysriihenä? Osallistumisen ongelmasta on kirjoittanut artikkelin Martti Siisiäinen. Siisiäinen (2010) toteaa, suomalaisen yhteiskunnallisen osallistumisen muodon siirtyneen pois perinteikkäästä kokonaisvaltaisesta ja pitkäkestoista sitoutumista vaativasta muodosta kohti kevyttä ja hetkellistä sitoutumista edellyttävien, yksilökeskeisten projektien, rentoutumiseen ja vapaa-ajanharrastuksiin keskittyvien yhdistysten suuntaan. Onko tilanne niin kuin Siisiäinen väittää?

Nykypäivänä puhutaan yksilöllistymisestä ja yksityistämisestä, joiden voidaan edellisen kappaleen perusteella viedä elinvoimaa kansalaistoiminnalta ja yhteisöllisyydeltä. Puhutaan hyvinvointivaltiosta, joka ei kehity ellei kaikki ota vastuuta ainakin lähimmäisestään. Kritiikki hyvinvointivaltiota kohtaan, huoli tuloerojen kasvusta ja hyvinvointipalvelujen heikentymisestä ovat asioita, jotka ovat olleet muun muassa poliittisen keskustelun. Kannanotot ohjaavat hyvinvointivaltion tulevaisuutta ja kehityksen luonnetta. Hyvinvointi on moniulotteinen termi. Kun termiin lisätään tekijä, olkoon se nyt lähimmäinen, on hänen rooli turvaajana ja tuottajana pieni mutta merkitykseltään ehkä tärkein sille läheiselle ihmiselle. Hyvinvoinnin tekijänä valtio on merkitykseltään suuri sekä rakenteeltaan huomattava mutta valtio ei yksin kykene hyvinvointia jakamaan. Valtion tukena hyvinvointia tuottamassa kasvavassa määrin on kolmas sektori sekä yksityiset markkinat. Näiden kolmen suhde on keskeinen esimerkiksi palvelujen tuottamisen kannalta. Anne Yeung (2004) ottaa eräässä haastattelussa kantaa osallisuuteen ja yksilöihin järjestönäkökulmasta. Hänen mielestään tämän ajan tietyt myöhäismodernin piirteet, kuten epävarmuus ja haluttomuus pitkiin sitoumuksiin, voi toisaalta voimistaa yksilöiden epäitsekkyyttä ja etsiytymistä kohti vapaaehtoistoiminnassa esiintyvää jatkuvuutta ja läheisyyttä.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan kolmannen sektorin organisaatiota: Suomen Punaisen Ristin (SPR) Hämeen piiriä, vapaaehtoistoimintaa ja sitoutumista järjestötyöhön. Tutkimuksessani erittelen ja syvennän kolmannen sektorin käsitettä. Kolmannen sektorin tehtävä on toimia markkinavoimien ja valtion rinnalla hyvinvointia tukevana foorumeina. Kolmanteen sektoriin

yhdistetään vapaaehtoistoiminta ja erityisesti organisoitu järjestötoiminta. Vapaaehtoistoiminnan järjestelmää voidaan eri tutkimusten valossa katsoa hyvin erilailta. Siksi tässä tutkimuksessa käsitellään kansalaisten toimintaa, jota tehdään omasta vapaasta tahdosta ja niin, että toiminta on jonkin tahon organisoimaa.

Maailma, yhteiskunta ja ihmisten elämäntavat järjestöjen ympärillä ovat kuitenkin muuttuneet. Järjestöihin ei enää sitouduta, kuten aikaisemmin, vaan jäsenyydet ovat projekteja muiden joukossa ja auttamishalu nostaa päätään yleensä jonkin kriisin tai katastrofin seurauksena. Operaatio Nälkäpäivä on tuttu varmasti suurelle osalle suomalaisia. Nälkäpäiväkeräyksiä on järjestetty vuosittain jo 32. kertaa. Lipaskerääjiä keräyspäivänä näkyy kaupungilla monessa kadun kulmassa mutta riittääkö tekijöitä ja toimijoita vuoden jokaiselle muulle viikolle. Tekijöiden niukkuus koetaankin järjestöissä usein ongelmaksi. Järjestöjen pitäisikin saada vanhat vapaaehtoiset pysymään aktiivisina samalla kun uusia vapaaehtoisia pitäisi houkutella toimintaan mukaan. On pula neljästä eri jäsenryhmästä. On niistä vapaaehtoisista, jotka antavat omaa aikaa järjestön hyväksi kuin myös niitä, jotka maksavat jäsenmaksua järjestön kannatuksen vuoksi. Kolmas ryhmä ovat he, jotka maksavat jäsenmaksua ja osallistuvat aktiivisina toimintaan. Neljäs ryhmä on yritysjäsenet ja yhteistyökumppanit.

Tutkielmaa varten haastattelin Hämeen piirin organisaation sisällä olevia toimijoita, joilla on tietoa ja kokemusta vapaaehtoistyöstä ja -toiminnasta. Heidän avullaan pyrin selvittämään toisaalta kolmannen sektorin järjestön paikkaa ja tarvetta yhteiskunnassa sekä yhtäältä mitkä ovat heidän mielestään Hämeen piiri tavoitteet ja toimintamallit, joilla pyritään toimintaa kehittämään ja vapaaehtoisia toimintaan sitouttamaan. Lisäksi haastattelin Hämeen piirin vapaaehtoisia ja kysyin heidän näkemystään, kuinka Hämeen piiri on onnistunut järjestönä ja onko se vastannut heidän odotuksiaan vapaaehtoistoiminnasta ja toisaalta mikä on se asia, mikä sitouttaa heidät juuri Hämeen piiriin.

Miksi olen valinnut aiheeni? Olen tällä hetkellä jäsenenä kahdessa järjestössä, joita molempia tuen maksamalla vuosittaisen jäsenmaksun. Toista järjestöä tuen, syystä että järjestön ajamaan asiaan liittyy hyvin henkilökohtaista kokemuspintaa ja koen järjestön tukemisen itselleni erittäin tärkeäksi. Toiseen järjestöön, SPR:n liityin kun aloitin tämän tutkimusprosessin. Minua kiinnostaa



yhteiskunnallinen osallistuminen varsinkin kolmannen sektorin näkökulmasta. Koen, että ilman kolmatta sektoria Suomessa ja maailmanlaajuisesti olisi paljon enemmän pahoinvointia ja paljon vähemmän hyvinvointia. Tutkimukseni kannalta minua kiinnostaa seuraavanlaiset pohdinnat: Miksi ihmiset antavat aikaansa muille ja miksi ihmiset haluavat tehdä jotain hyvää ja auttaa? Voisi olettaa, että ihminen toimii kansalaisjärjestössä niin kauan kuin kokee saavansa enemmän kuin antavansa. Tutkimuksessa haluan laajentaa ymmärrystä siitä, millaiset tekijät vaikuttavat järjestösitoutumiseen ja millaisia motiiveja sitoutumisen taustalta löytyy. SPR:n ja Hämeen piirin näkökulmasta voidaan kysyä, ymmärtävätkö eri osastot miksi vapaaehtoisia ja jäseniä hankitaan. Mitkä ovat organisaation tavoitteet koskien vapaaehtoistoimintaa ja jäsenpysyvyyttä? Mitä organisaatiolla on tarjota jäsenille ja vapaaehtoisille?

## 2 TUTKIMUKSEN PERUSVALINNAT

### 2.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkittavaan aiheeseen liittyy paradoksi. Kun suomalaisten kansalaisuusaktiivisuus on korkea, silti 2000-luvulla on oltu huolissaan osallistumisaktiivisuudesta. Varsinaisesta kansalaisjärjestötoiminnan kriisistä ei voida puhua, sillä yhdistyksiä perustetaan jatkuvasti lisää sekä tutkimukset osoittavat noin 75 % suomalaisista on elämänsä aikana kuulunut jonkin yhdistyksen jäseneksi. Voidaan todeta, että järjestökenttä ei ole suomalaisille vieras. Ilmiön ongelma vaikuttaa olevan osallistumisen ja tiettyjen ryhmien puuttuminen järjestökentältä. Toimintaongelmat liittyvät nuoriin, työttömiin ja syrjäytyneihin. (Järjestöbarometri 2009)

Tutkimuksen keskeinen tavoite on selvittää edellä mainittua paradoksia: osallistumisen haastetta vapaaehtoistyöhön. Tutkimustani taustoittaa selvitys suomalaisesta kolmannesta sektorista sekä vapaaehtois- ja järjestötoiminnan periaatteista. Kolmatta sektoria tutkimuksessa rajaan laajasti, koska suomalainen järjestökenttä on hyvin laaja monine aloineen. Rajausta ja tutkimuksen näkökulmaa aihetta käsitellään tutkimuksen seuraavassa 2.2 luvussa perustellummin. Tutkimuksen oleellinen tekijä on kohdeorganisaationi, Suomen Punaisen Ristin Hämeen piiri. Tavoitteenani on tutkia sitä, miten vapaaehtoisuuden paradoksi näyttäytyy Hämeen piirissä. Hämeen piirissä on huoli ja jäsenmäärän laskusta ja vapaaehtoistoiminnan kehityksestä. Kolmannen sektorin merkittävä ongelma on osallisuuden puute, näin ymmärsin asian olevan myös kohdeorganisaatiossa. Siisiäinen (2010) mainitsee artikkelissaan osallistumisen ongelmien olevan monimutkaisia ja -tasoisia. Hän kirjoittaa, että osallistumisen ongelmakirjo näkyy niin eri osallistumismuodoissa, kansalaisaloitteissa, vaaleissa, yhteiskunnallisissa liikkeissä ja yhdistyksissä sekä järjestöissä. Harju (2007), joka toimii pääsihteerinä Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry:ssä puoltaa artikkelissaan kansalaisten muuttunutta osallistumista yhteiskunnallisiin asioihin. Hän kirjoittaa, että perinteinen osallisuuden aika on vanhentunut ja tilalle on tullut liikkuvat, projektimuotoinen tapa osallistua. Perinteisellä osallistumisella tarkoitetaan pitkäkestoista, uskollista ja sitoutunutta omaa vapaa-aikaansa pyyteettömästi antavaa ihmistä. Kehitysyhteistyön julkaisussa vapaaehtoisuuden trendeistä kerrotaan vaikeuksista löytää uusia vapaaehtoisia tekijöitä järjestöihin. Artikkelissa esitetään muutama väittämä, miksi näin on. Julkaisu antaa ymmärtää, että esimerkiksi ikääntyneemmät näkevät vapaaehtoistoiminnan työläänä ja vaikeana. Toiseksi syyksi mainittiin

vapaaehtoistoiminnan sitovuus ja kokonaisvaltaisuus. Lisäksi pelättiin omaa riittävyyttä ja resurssien rajallisuutta. (Lager, Laihiala & Kontinen 2009, 6.)

Kuitenkin tilastokeskuksen (Stat, 2011) tekemän ajankäyttötutkimuksen perusteella suomalaiset tekevät melko paljon vapaaehtoistyötä. Ainoastaan lasten ja nuorten ikäryhmässä vapaaehtoistoiminnan on huomattavasti vähentynyt. Tutkimuksen kannalta tässä on mielenkiintoinen ristiriita. Tutkielmani tulee ottamaan kantaa edeltävään ristiriitaan nimenomaan kohdeorganisaation kautta, jossa on ilmennyt samanlaisia haasteita kuin edellisessä kappaleessa tuodut esimerkit (ks. Siisiäinen, Harju & Lager et al.)

Tutkimukseni tarkoitus on kuvailla ja kartoittaa lukijalle teoreettisen aineiston pohjalta kolmatta sektoria ja sen sijoittumista sekä merkitystä yhteiskunnallisella tasolla. Perehdytän lukijan kartoittamalla myös millaisia organisaatioita ovat kansainvälisen Punainen Risti, Punainen Puolikuun sekä kansallinen Suomen Punainen Risti että Hämeen piiri. Haluan tutkimuksessani esittää irrationaalista organisaatioteoriaa sekä arvorationaalista toimintaa, jotka mahdollisesti antavat lisäselkeyttä vapaaehtoisorganisaation ja sen olemassa oloon sekä siinä toimivien ihmisten taustoihin ja motivaatio-käsitteeseen.

Tutkimusongelmani on: **Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja jäsenkunnan sitoutuminen 3.sektorin organisaatioon – Case SPR, Hämeen piiri.** Tutkimuskysymys voidaan jakaa pienenpiin osaongelmiin, joihin pyrin tutkimuksellani löytämään vastaukset.

1. Mitä tulee ottaa huomioon vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä?
2. Mitkä asiat vaikuttavat jäsenten ja vapaaehtoisten sitoutumiseen vapaaehtoisjärjestössä?
3. Millaisia haasteita ja kehityskohteita on jäsenhankinnassa ja vapaaehtoisten aktivoinnissa Hämeen piirin näkökulmasta?

## 2.2 Tutkimuksen näkökulma ja rajaus

Tutkimuksen perusvalintoihin kuuluu sen näkökulman valinta aivan samalla tavalla kun tutkimuksessa käytettävien käsitteiden määrittely. Kun valitaan tietty lähestymistapa ja strategia, antaa se suunnan tutkimukselle ja helpottaa tutkimusprosessin läpivientiä. Tutkielman perusta on kolmas sektori ja sen merkitystä yhteiskunnassa. Käsitettä voidaan tarkastella monesta lähtökohdasta. Omassa tutkielmassani rajaan kolmannen sektorin suomalaiseen kansalaisjärjestöön ja vapaaehtoistoimintaan. Näitä kahta edellistä rajaan koskemaan Suomen Punaista Ristiä ja kohdeorganisaatiota: Hämeen piiriä ja sen osastoja.

Tutkielmassa mahdollisia näkökulmia tarkastella Hämeen piiriä ovat organisaation irrationaalinen luonne ja toiminnan arvorationaalinen olemus. Tutkielmassa käytän termejä järjestö, vapaaehtoistoiminta, jäsen ja vapaaehtoinen. Järjestö -käsite rajautuu luonnollisesti yhdistyslakiin 26.5.1989/503<sup>2</sup>. Rajaan vapaaehtoisen ja vapaaehtoisten klassiseen määritelmään, joka tarkoittaa palkattomuutta, sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta ja se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella sekä se on avointa kaikille ja toiminta on jonkin tahon organisoimaa (Pessi, A.B. & Oravasaari, T. 2010). Jäsen rajautuu Suomen Punaisen Ristin<sup>3</sup> (SPR) jäsenyysmuodon mukaan. Jäsenmuotoja on yhteensä kuusi: kaksi näistä on vuosijäsenyyksiä oma aikuisille ja oma nuoriso- ja lapsijäsenille. Jäsen voi olla myös ainaisjäsen, tarkoittaen, että liittyessään SPR:n maksaa suuremman liittymismaksun kuin vuosijäsen. Perhejäsenille on omat aikuis- ja lapsijäsenyysmaksut, mikä tarkoittaa, että henkilö liittyy jo jäsenenä olevan henkilön kautta SPR:n. Viimeisenä kuudentena jäsenmuotona ovat yritysjäsenet mutta omasta tutkimuksesta rajaen yritysjäsenet pois.

Tässä tutkimuksessa vapaaehtoistoimintaa lähestytään kahdesta näkökulmasta. Kolmannen sektorin teoreettinen selitysmalli tutkimuksessani on osaltaan tarjontapuolen teoria ja osaltaan luottamusteoria. Tarjontapuolen teoria lähtee ajatuksesta, että mikäli vapaaehtoisorganisaatio voi olla olemassa, se edellyttää että on olemassa ”sosiaalisia yrittäjiä” eli ihmisiä, joilla on motiivi toimia ideologiansa mukaan ja perustaa vapaaehtoisorganisaatioita. Organisaation ensisijainen tavoite on kerätä mahdollisimman paljon kannattajia itselleen. Teoriaan liittyy kaksi hypoteesia:

---

<sup>2</sup> <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>

<sup>3</sup> [www.redcross.fi](http://www.redcross.fi)

”Mitä kiivaampi kilpailu ideologisten ryhmien välillä on, sitä suurempi on kolmas sektori.” ja ”Mitä kovemmin ryhmät kilpailevat keskenään, sitä suurempi todennäköisyys sille, että yksityinen anti on suurta.” (Helander 1998, 110.) Toinen tutkimukseni kannalta merkityksellinen kolmannen sektorin teoria on luottamusteoria. Teoria liittyy informaation epäsymmetrisyyteen tuottajan ja kuluttajan välillä. Tällaisessa epätäydellisyyden informaation tilanteessa palvelun vastaanottajalla on usein taipumus tehdä ratkaisunsa palvelun tuottajaorganisaatiota koskevan tiedon perusteella. Tästä johtuen palvelun hankkija luottaa enemmän palveluja tuottavaan järjestöön kuin julkisen sektorin yksikköön yksityisestä yrityksestä puhumattakaan. Voimme siis olettaa että vapaaehtoisjärjestöä pidetään luotettavana palvelun tarjoajana. Oletus pohjautuu kahteen hypoteesiin: ”Mitä suurempi luottamus yksityiseen yrityselämään yhteiskunnassa on, sitä pienempi on kolmas sektori.” sekä ”Mitä vähäisempää on luottamus yksityiseen sektoriin, sitä todennäköisemmin kolmatta sektoria rahoitetaan jäsenmaksuilla tai palvelujen myynnistä saatavilla tuloilla.” (Helander 1998, 11.)

Ensimmäinen näkökulma kartoittaa Hämeen piirin luottamushenkilöiden, käytettään myös ilmaisua toimijat, kautta organisaation perustoiminnot, tavoitteet ja nykytila ja sen haasteet sekä tulevaisuuden mahdollisuudet. Organisaation näkökulma on toimintaa kartoittava ja analysoiva mutta varsinaisesti tutkimuksen pääpaino on vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoimintaan ja jäsenhankintaan halutaan nimenomaan nuoria aikuisia ja työikäistä väestöä. Lapset ja nuoret olen rajannut tutkimuksesta pois syystä, että lapsien itsemääräämisoikeus on hyvin pieni. Heidän osallisuus järjestötoimintaan saattaa yleisesti perustua vanhemman tahtoon. Tutkimuksen toinen näkökulma on osallisuus, sitoutuminen ja järjestötyön anti vapaaehtoisen ja jäsenen näkökulmasta hyödyntäen jo olemassa olevaa tutkittua tietoa ja tutkimusta sekä omaa keräämääni haastatteluaineistoa.

Tämän tutkimuksen aineisto kerätään käyttämällä tietolähteenä Hämeen piirin osaston toimijoita, vapaaehtoisia sekä parin viime vuoden jäsentilastoja. Hämeen piirin toimijat, joita haastattelen, ovat osastojen luottamustehtävissä olevia sekä työntekijöitä. Vapaaehtoisia haastattelen Hämeen piirin piiritoimistolla.

## 2.3 Aikaisemmat tutkimukset

Kolmannen sektorin aihepiiriä ja ilmiökenttää on neljän viimeisen vuosikymmenen aikana lähestytty monipuolisesti niin kotimaisessa kuin kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa. KansalaisAreena ry:n sivuilla<sup>4</sup> on laaja listaus viime vuosina tehdyistä tutkimuksista, jotka koskettavat kolmatta sektoria. 2000-luvulla kolmatta sektoria koskevia väitöskirjoja ja opinnäytetöitä on tehty lukuisia. Haasteena tutkimuksessa on ollut sekä lähestymistapojen että kentän moninaisuus. Tutkimushaaste on tullut vastaan myös Harjua (2003). Hän toteaa, että kansalaistoimintaa asiakokonaisuutena on tutkittu sen merkitykseen nähden yllättävän vähän. Lisäksi hän huomauttaa kansalaistoimintaa käsittelevän tutkimuksen olevan varsin rajallista (Harju 2003, 6.) Hänen kommentti on linjassa yleisesti todetun haastavan kentän tutkimusongelman kanssa. Yhteisen kielen puuttuminen eri tieteenalojen ja kulttuurien välillä on estänyt kohdistamasta kokonaiskuvaa kolmannen sektorin laajuudesta, luonteesta ja merkityksestä. 1990-luvulla on alkanut hahmottua kokonaisvaltaisempi kuva kolmannelle sektorille joskin selkeitä ns. kovan tiedon eli lukuarvoihin pohjautuvaa tietoa kolmannelle sektorille, joita talous- ja työllisyyspoliittisiin tarpeisiin olisi voitu hyödyntää, ei ole ollut saatavilla. Kolmannen sektorin nousu yhteiskuntakeskustelun ja tutkimuksen kohteeksi ei Helanderin (1998) mukaan ole sattumaa. Länsimaisten yhteiskuntien ideologiset ja rakenteelliset muutokset ovat luoneet tarpeita kolmannelle sektorille. Muutoksiin liittyviä tekijöitä on lukuisia. Esimerkiksi vapaa-ajan lisääntyminen, työn automaatio, työn henkisen rasittavuuden kasvu, tietoyhteiskunnan kehitys sekä eriarvoisuuden lisääntyminen että väestön ikääntyminen ovat luoneet edellytyksiä kolmannen sektorin kasvulle. (Helander 1998, 9-18.)

Keskustelu hyvinvointivaltion muuttuvasta tilasta ja siihen liittyvistä muutostarpeista on käyty jo varhaisella 1980-luvulla. Kuitenkin suomalainen tutkijakunta yllättyi 1990-luvulla eteen tulleesta tutkimustiedon kysynnästä koskien kolmatta sektoria. Kolmannen sektorin tutkimusala kansainvälisesti oli suomalaista tutkimusta edellä, jolloin kolmannen sektorin tiedollisen perustan, merkityksen ja mahdollisuutena osana hyvinvoinnin alaa, tiedollista menestymistä parantaa se tieto, että monissa muissa uudesta sektorista tehdyt havainnot ovat monilta osin vertailukelpoisia. (Helander 1998, 9.)

---

<sup>4</sup> <http://www.kansalaisareena.fi/index.php?sivu=tutkimus#tutkimuksia>

Hyvinvointivaltion ja kansalaistoiminnan välistä suhdetta on tutkinut myös Arvo Myllymäki (2003). Tutkimuksessaan: ”Kolmas sektori kilpailuyhteiskunnan hyvinvointipalvelujen täydentäjänä” hän on huomionnut kansalaistoiminnan tarpeen jo reilu kymmenen vuotta sitten. Tutkimus on kirjoitettu hyvinvointipalveluiden uudelleenjärjestämisen näkökulmasta, eikä sisällöltään kuin sivua omaa tutkimustani. Tärkeä tekijä, miksi tuon Myllymäen tutkimuksen esimerkiksi, on muutoksien hidas eteneminen sekä näkökulma miksi, kolmannen sektorin roolista yhteiskunnassa. Tutkimuksessa kerrotaan, että kolmannesta sektorista on tullut erityisen heikossa asemassa olevan kansalaisen hyvinvointipalvelujen täydentäjä. Tutkimus vertaili järjestön ja julkisen sektorin hyvinvointipalvelu järjestämistä. Järjestöjen tuottamat palvelut tuovat vaihtoehtoja julkisyhteisöjen hyvinvointipalveluille. Ne ovat käyttäjän kannalta joustavampia sekä palveluilla on mahdollisuus ylittää toimiala- ja kuntarajat että kokeilla uudenlaisia toimitapoja. Ajatuksena kolmas sektori vahvistamassa hyvinvointipalveluja kuulostaa hienolta mutta tässä kohtaa haluan huomioda muutoksien hitauden. Myllymäen (2003) tutkimus on kirjoitettu kymmenen vuotta sitten ja vielä tänä päivänä mietitään samoja asioita koskien kolmatta sektoria. Mielestäni tutkimuksissa ja raporteissa yleisesti ei oteta huomioon sitä seikkaa, että kolmas sektori toimii vapaaehtoisvoimin ja kolmannen sektorin kenttä kaipaa lisää vapaaehtoisia. Minusta tutkimusten huomion tulisi kiinnittyä ensiksi ongelmaan, kuinka saadaan toimiva järjestökenttä ennen kuin heille aletaan siirtää kunnalle kuuluvia hyvinvointipalvelu tehtäviä.

Pessi ja Oravasaari (2010) ovat tutkineet Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoimintaa. Tutkimuksen, Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä, näkökulma on vapaaehtoistoiminnan rahoittajan näkökulma. Omassa tutkielmassani voin hyödyntää tätä jo tutkittua tietoa perusteella, että SPR on yksi RAY:n jäsenjärjestöistä. Tutkimuksen tavoite oli tutkia RAY:n avustusten suuntaamista, josta esimerkiksi saatua tietoa hyödynnettiin RAY:n avustusstrategian päivittämisessä. Vapaaehtoistoiminta on lähtökohtaisesti maksutonta mutta sen organisointiin, infrastruktuuriin, rekrytointiin, ohjaukseen ja koulutukseen tarvitaan ammatillista työpanosta ja rahaa. Tutkimus palveli myös avustusten seurantajärjestelmien kehittämistä. Tutkijat tuovat esille myös sen, että tutkimustuloksilla on laajempaa sidosta yleisesti suomalaisen yhteiskunnan vapaaehtois- ja kansalaistoimintaan. Tutkimuksen tulokset kuvaavat laajasti, yli 3000 vastaajaa, 2010-luvun järjestökenttää nimenomaan sosiaali- ja terveysalalla. Tutkijat suhtautuivat tuloksiin varovaisesti sillä, niistä heijastuu toimintakentän moninaisuus ja yhteisen seurannan vajavaisuus. Toisaalta tämän tyyppiselle tutkimukselle oli siis tarvetta. Tutkimuksessa kerrotut päätelmät kattavat laaja-alaisesti niin järjestöpuolen kuin vapaaehtoisen näkökulman. Tutkituissa

järjestöissä on eniten vapaaehtoisia vertaistukitoiminnassa, tapahtumien järjestämisessä ja virkistystoiminnassa. Tulokset osoittavat, että eniten järjestöt kaipaavat uusia vapaaehtoisia muun muassa varainhankintaan, tukihenkilötoimintaan, vertaistukeen ja tapahtumien järjestämiseen. Lisäksi yli puolet järjestöistä katsoo tarvitsevänsä henkilöitä vapaaehtoistoiminnan koordinointiin sekä toimijoiden koulutukseen, joka keskittyy toimijoiden motivointiin ja sitouttamiseen<sup>5</sup>.

Se, että tutkimuslaitoksia, joissa tutkitaan vapaaehtoistoimintaa, on neljä kappaletta, kertoo osaltaan kuinka tärkeä ja mielenkiintoinen kolmas sektori on monesta eri näkökulmasta. Yksi tutkimuslaitos on suomalainen Jyväskylän yliopiston tuottama *Kans – Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali*. Kolme muuta, *Association for Research on Nonprofit Organization and Voluntary Action*, *Volunteer Management Resource Library* sekä *Institute for Volunteering Research*, ovat kansainvälisiä tutkimuslaitoksia.

Viime vuonna on vapaaehtoistoimintaa tutkittu ja raportoitu myös EU:n alueella. Vuoden 2011 raportti, *Study on Volunteering in the European Union, Country Report Finland*, kuvailee yleisesti Suomen vapaaehtoistoimintaa ja erittelee sitä eri näkökulmin. Raportti sisältää kulttuurisen, taloudellisen, koulutuksellisen sekä EU:n vaikutukset ja se listaa vapaaehtoistoiminnan haasteet ja mahdollisuudet<sup>6</sup>.

Anne B. Pessi on julkaissut aikaisemmalla sukunimellään, Yeung, myös kirjallisuutta, jonka esittelen tämän kappaleen lopussa. Organisaatioon sitoutumista hyvin usein tutkitaan joko henkilöstön, sidosryhmän tai asiakaskunnan ja organisaation näkökulmasta. Omaan tutkimukseeni liittyvää aikaisempaa suoranaista ja suomalaista tutkimusta jäsenen sitouttamisesta yhdistykseen tai organisaatioon toimintaan en löytänyt. Kuitenkin jäsenen näkökulmasta löysin läheisesti omaa tutkimustani koskehtavan vuonna 2000 ilmestyneen Anne B. Yeungin tutkimuksen: ”*Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta?*” käsittelee juuri kolmatta sektoria kansalaisaktiivisuuden näkökulmasta. Hän on koonnut tutkimusaineiston diakonityön parista.

---

<sup>5</sup> <http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>

<sup>6</sup> [http://www.kansalaisareena.fi/Volunteering\\_in\\_Finland-tutkimus.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Volunteering_in_Finland-tutkimus.pdf)



Tampereen yliopistossa kolmatta sektoria on lähestynyt Olli Kariniemi viestinnän näkökulmasta väitellessään seuraavasta: ”*Järjestölehden yleisötutkimus yhteisön kehittämisen välineenä*”. Väitöskirjassa kerrotaan, miten järjestölehden yleisötutkimusta voi käyttää yhteisön kehittämisen välineenä. Sakari Möttönen ja Jorma Niemelä ovat vuonna 2005 tehneet sekä tutkimusta että käytännön yhteistyötä kunnan ja kolmannen sektorin suhteissa. ”*Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot*” -kirja kertoo millaista yhteistyötä kuntien ja järjestöjen olisi tehtävä hyvinvointivaltion edellyttämien palvelujen turvaamiseksi? Ja voidaanko nähdä, että järjestöt pitävät yllä sosiaalisen tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden periaatteita, jotka ovat muuten jäämässä tehokkuusarvon jalkoihin kunnan palvelukentässä. Kirjassa todetaan myös käyvän syvällistä ja käytännönläheistä keskustelua kuntien ja järjestöjen yhteistyöstä, sen vaaroista ja mahdollisuuksista.

Helanderin (1998) mukaan laajin kansainvälinen kolmannen sektorin alan tutkimushanke on ennen 2000-lukua Yhdysvalloissa Johns Hopkins -yliopistossa kutsuttu ”John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project” (JHCNSP). Nykyään samaisessa yliopistossa *Johns Hopkins Center for Civil Society Studies* -nimikkeen alla toimiva tutkimuskeskus kirjoittaa olevansa johtavaa tutkimusta ja tietoa keräävä tutkimusyksikkö kolmannesta sektorista. Yksikkö tekee myös tutkimusta ja koulutusohjelmia, jolla kolmas sektori, valtiot ja yritykset voivat tehdä yhteistyötä innovoimaan ja käsittelemään sosiaalisia ja ympäristöön liittyviä haasteita. (The Center for Civil Society Studies)

Jyväskylän yliopiston tutkimuslaitos - *Kans* - ottaa huomioon luonnollisesti Johns Hopkinsin kansainvälisen tutkimusprojektin. Johns Hopkins vertaileva projekti ei-voittoa jakavasta sektorista on kunnianhimoisin kansalaisyhteiskunnasta koskaan toteutettu kansainvälinen tutkimusprojekti. Kolmatta sektoria koskevaan tutkimukseen osallistuu kaikkiaan 42 maata edustaen kaikkia maanosia, erilaisia kulttuurisia ja historiallisia traditioita ja eri kehitysasteilla olevia yhteiskuntia. Projektilla on viisi tavoitetta:

1. Dokumentoida, millainen on vapaaehtoissektorin koko, rakenne ja rahoitus ja miten ne vaihtelevat maasta toiseen;
2. selittää, miksi tämä sektori poikkeaa kooltaan, koostumukseltaan, luonteeltaan ja rooliltaan maittain ja alueittain sekä tunnistaa tekijöitä, jotka edistävät ja rajoittavat nonprofit-sektorin kehitystä;

3. arvioida nonprofit-instituutioiden vaikutuksia ja merkitystä;
4. edistää tietämystä ja tietoisuutta näistä instituutioista tutkimustuloksia julkistamalla;
5. sekä edistää paikallisia valmiuksia alueen tutkimukseen tulevaisuutta silmällä pitäen.

Tutkimus on luonteeltaan vertaileva ja systemaattinen. Tutkimusta varten laadittiin yhtenäinen käsitteistö ja lähestymistapa. Eniten maita tutkimukseen osallistui Euroopasta mukaan lukien Pohjoismaat: Norja, Ruotsi ja Suomi. Helander (2008) oli osa tätä laajaa Johns Hopkins tutkimusprojektia. Tutkimus on laaja-alaisin Suomessa tehty ei-voittoa tavoittelevan sektorin katsaus. Kirjan näkökulmana on kolmannen sektorin erityinen rooli yhteiskunnan palveluiden tuottajana. Ainakin 150 tutkijaa eri puolilla maailmaa on ottanut osaa tähän työhön. Kuhunkin maahan perustettiin ohjausryhmä huolehtimaan tutkimuksen yhdenmukaisesta toteuttamisesta<sup>7</sup>.

Kolmatta sektoria, vapaaehtoistyötä ja järjestötoimintaa sekä näihin edelle mainittuihin liittyvää muuta käsitteistöä koskevaa kansainvälistä tutkimusta olen etsinyt alan lehdistä. Yhdysvalloista tuleva tieteellinen lehti *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (NVSQ) käsittää artikkeleita ja tutkimuksia vapaaehtoistoiminnasta, kansalaisten osallistumisesta, hyväntekeväisyydestä, kansalaisyhteiskunnasta ja voittoa tavoittelemattomista järjestöistä. Toinen aineistolähde, jota käytän, niin ikään Yhdysvalloista, on *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*-lehti.

## 2.4 Tutkimuksen metodologiset valinnat

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 199–120.) kehottavat luomaan tutkimukselle hyvän pohjan niin, että tutkija on valinnat seuraavat tasot: ongelmanasettelu, tieteenfilosofiset valinnat, menetelmävalinnat ja teoreettinen ymmärtäminen, yhteensopiviksi.

Ongelmanasettelun olen määritellyt aiemmassa 2.1 luvussa. Tutkimuksen tieteenfilosofiset kysymykset tulee myös selvittää vaikka tutkimus olisi empiirinen ja käytännönläheinen. On tutkimuksessa kysymys sitten kvantitatiivisesta tai kvalitatiivisesta, aloittelevasta tai kokeneesta tutkijasta, on tutkimuksen filosofinen viitekehys tärkeä ymmärtää. (Hirsjärvi 2007, 125.) Tutkimukseni on kvalitatiivinen tutkimus, jonka tieteenfilosofinen perustelu on kokonaisvaltaisuus.

---

<sup>7</sup> <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/the-johns-hopkins-comparative-nonprofit-sector-project>

Lähtökohta tieteenfilosofiselle perusteelle laadullisissa tutkimuksissa on hyväksyminen, että ihmistä pitää katsoa kokonaisuutena, osana jotakin todellisuutta. Kyse on ajatuksesta, että merkityksiä tulee tutkia ja ymmärtää osana asiayhteyttä, tästä johtuen laadullisen tutkimuksen aineistot ovat suhteellisen pieniä verrattain kvantitatiivisiin tutkimuksiin. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne ja Paavilainen, 2011.) Oma tutkimukseni tieteenfilosofinen valinta on hermeneuttinen tiedonintressi. Hermeneuttinen tutkimus tavoittelee tietoa, jossa kuuluu tutkittavien ääni. Kysymyksiin: kuinka tutkittavat tulkitsevat todellisuutta sekä millaisia merkityksiä he luovat ilmiölle, ovat ydin kysymykset hermeneuttisessa tutkimustavassa. (Ronkainen yms. 2011.) Tutkimuksessani tiedon funktio on siis ymmärtäminen ja tulkitseminen. Pyrin ymmärtämään vapaaehtoisten ja SPR:n toimijoiden toimintaa, kulttuuria ja selvittämään heidän antamia merkityksiä heidän todellisuudesta. Tutkimustulokset eivät pyri toistettavuuteen. Koska tutkimuskohteeseeni liittyy ihmisten subjektiivisia ajatuksia, arvoja, tunteita ja motiiveja, on oma metodini lähellä eläytymistä ja tulkitsemista. Tulkintani yrittää ymmärtää osia kokonaisuuden kautta ja kokonaisuutta osiensa kautta.

Tulevan tutkimukseni strategia on tapaustutkimus (case study), joka on yksi perinteisistä tutkimusstrategioista. Tapaustutkimus tuottaa intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta. Oman tutkimuksen kohteena on järjestö ja näkökulmani on järjestöön sitoutuminen ja osallistuminen. Tätä yksittäistapausta tutkitaan yhteydessä ympäristöönsä tarkoittaen jäsenympäristöä. Aineisto kerätään teemahaastatteluin ja tutkimuksen tavoite on ilmiöiden kuvailu ja analysointi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara. 2007, 130.)

Tutkimuksen keskeinen tavoite on kartoittaa teoreettisen aineiston pohjalta kolmatta sektoria kansainvälisen Punaisen Ristin, Punaisen Puolikuun ja kansallisen Suomen Punaisen Ristin ja sen Hämeen piirin näkökulmasta. Erittelen ja määrittelen termit, jotka liittyvät kolmanteen sektoriin kuten kansalaisjärjestö, vapaaehtoistyö- ja toiminta. Kansalaisjärjestö on organisaationa poikkeava esimerkiksi yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioista, joten tutkin irrationaalisen organisaation käsitettä. Vapaaehtoistoiminta perustuu ihmisen omaan haluun osallistua ilman materiaalista tai rahallista vastinetta. Tätä yhtälöä selvitän Weberin arvorationaalisen toiminnan kautta. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen tavoite on antaa selkeä kuva kohdeorganisaatiosta ja kytkeä kansalaisjärjestö ja sen toiminta kattokäsitteeseen: kolmanteen sektoriin, löytää näkökulmia ja ajatuksia vapaaehtoisen osallisuudesta, motivaatiosta, tavoitteista ja odotuksista. Teoreettista

sisältöä tukee selvittävä osuus, jossa kuvaan Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälistä liikettä sekä Suomen Punaista Ristiä ja erityisesti kohdeorganisaatiotani Hämeen piiriä, jonka keskustoimisto sijaitsee Tampereella.

Tutkimuksen tavoite ja tarkoituspiirre voi olla kuvaavan, kausaalisesti selittävän, arvioivan, ennustavan, emansipatorisen tai hermeneuttisen tiedon saavuttaminen. Kuvaavaa tietoa tavoitellaan, kun tutkijan tarkoituksena on uuden ongelman tai tilanteen tekeminen ymmärrettäväksi. Kausaalisesti selittäminen tulee taas kysymykseen, kun pyritään löytämään eri tekijöiden välisiä riippuvuussuhteita ja testaamaan hypoteeseja. Arvioivan tutkimuksen tietoa tarvitaan, kun halutaan selvittää mitä on tehty ja saatu aikaan. Ennustaminen on pätevä valinta, kun halutaan selvittää tutkimuskysymyksen tulevaisuuden tilannetta. Hermeneuttinen menetelmä tukeutuu ymmärtämiseen ja tulkintaan, jolloin perimmäisenä tarkoituksena on tutkimusongelman merkityksen selvitys. Viimeinen tiedon muoto on emansipatorinen tiedonintressi, joka tukee tutkimusongelman kriittistä ja vapauttavaa tulkintaa. (Harisalo, Keski-Petäjä & Talkkari 2002, 23–25.) Tutkimus voi sisältää useamman kuin yhden tarkoituspiirteen. Piirre voi tarkentua tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi yms. 2007, 134.) Tutkimukseni tarkoitus on menetelmäkombinaatio, joka sisältää selittävän, kuvailevan ja hermeneuttisen menetelmän. Toisaalta pyrin selvittämään aineiston avulla vastausvaihtoehtoja jäsenenmäärään kehityksen laskuun ja löytämään uusia näkökulmia haastatteluiden avulla jäsenhankintaan ja vapaaehtoisten aktivointiin, yhtäältä kuvailen järjestöorganisaation tavoitteita, odotuksia ja siihen liittyviä ilmiöitä. Laadullisen tutkimuksen kokonaisuuden perusajatus voidaan tiivistää ydinkysymykseen: ”miten minä voin ymmärtää toista?” Kysymys on kaksijakoinen. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan kaksijakaisuus ilmenee haastattelijan (tutkijan) ja haastateltavan välillä: kuinka haastattelijan on mahdollista ymmärtää haastateltavaa ja hänen sanomaa ja kuinka haastateltava ymmärtää tutkijan laatimaa raporttia haastattelusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 68–69.)

Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa kvalitatiivista sisällönanalyysia. Tutkimus on rajattu henkilöjäseniin ja vapaaehtoiisiin. Kvalitatiivinen tutkimus sisältää lukuisia merkityksiä ja monia tutkimuksen lajeja. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on moninaisten asioiden, ilmiöiden, tapahtumien ja todellisen elämisen tutkiminen. Tutkimuksen tulokset ovat ehdollisia, koska perinteisessä mielessä objektiivinen tutkimus on mahdoton saavuttaa.

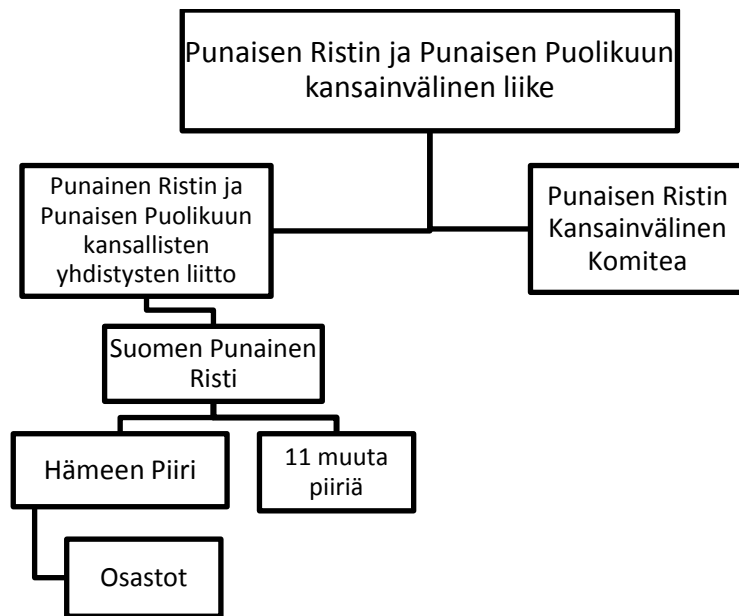
Pääpiirteisesti voidaan todeta, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä löytää ja paljastaa kuin todentaa jo olemassa olevia asioita. Laadullisen tutkimuksen tyypilliset piirteet ovat: kokonaisvaltainen tiedonhankinta, ihminen on tiedonhankinnan instrumentti, aineiston hankinnassa käytetään laadullisia metodeja, kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti, tutkimus toteutetaan joustavasti ja se on ainutlaatuinen. (Hirsjärvi yms. 2007, 157–160.)

### 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

#### 3.1 Tutkimuksen pääkäsitteet

Teoria ja viitekehys tarkoittavat tutkimuksessani samaa, sillä perusteella kuten Tuomi & Sarajärvi kirjassaan mukailevat teorian merkitystä laadullisessa tutkimuksessa. He kirjoittavat, että laadullisessa tutkimuksessa niin tutkimuksen teoria kuin viitekehys muodostavat käsitteistä ja niiden välisistä merkityssuhteista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 18.)

Täsmälliset käsitteet auttavat ymmärtämään kirjoitettua tekstiä. Tutkimuksessani on monia käsitteitä, jotka ovat hyvin lähellä toisiaan ja joita puhekielessä usein käytetään synonyymeina. Seuraavaksi selvennän tutkimuksessa esiin tulevia käsitteitä ja niiden suhteita. Kolmas sektori - käsite on laaja termi, tarkoittaen tutkimuksessani yleistä yläkäsitenumitystä järjestölle, yhdistykselle, vapaaehtoistoiminnalle sekä kansalaistoiminnalle. Kolmatta sektoria voidaan toisissa lähteissä kutsua myös vapaaehtoissektoriksi tai kansalaissektoriksi. Kolmen termin taustalla on mielestäni arvolähtöinen asetelma enemmän kuin termin sisältöön liittyvä kysymys. Harju (2003) kirjoittaa, että järjestysnumerolähtöinen termi ei kuvaa sektorin olennaista piirrettä eli kansalaisten omasta toiminnasta syntyvää kokonaisuutta. Käytän kuitenkin itselleni ja yleisesti tutumpaa termiä kolmas sektori, jota käsittelen seuraavassa luvussa 3.2. Yhdistyksen ja järjestön välisen eron näen Aaro Harjun (2003) määritelmän mukaisesti. Yhdistyksellä tarkoitetaan paikallista rekisteröityä tai rekisteröimätöntä seuraa, johon kuuluu henkilöjäseniä. Järjestön Harju (2003) ymmärtää laajemmin: järjestö on valtakunnallinen kokonaisuus, mikä rakentuu yhdistyksistä, liitto- ja piiriorganisaatioista. Suomen Punainen Risti on valtakunnallinen järjestö, joka on osa vielä suurempaa Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansallisten yhdistysten liittoa. Myöhemmin tutkimuksessa esitellään Punaisen Ristin Kansainvälinen Komitea, joka on toinen osapuoli kattojärjestöä: Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälistä liikettä.

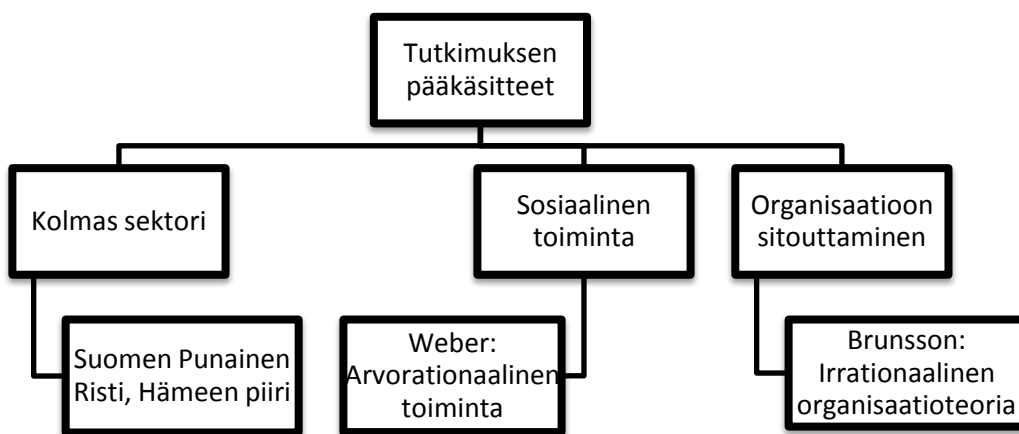


**Kuvio 1. Organisaatiokaavio Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälinen liike**

Lähestyn tutkimustani neljästä eri teoreettisesta viitekehyksestä, joista viimeisessä esittelen Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun organisaation sekä oman kohdeorganisaation. Ensimmäinen teoreettinen viitekehys rakentuu kolmannen sektorin ympärille ja niihin lukuisiin eri termeihin, joita käytetään puhuttaessa kolmannesta sektorista kuten järjestötyö, vapaaehtoistoiminta, kansalaisjärjestöt jne. Lisäksi selvitän jo olemassa olevien tutkimusten ja tietojen puitteissa suomalaista kolmatta sektoria ja sen paikkaa yhteiskunnassa. Ensimmäinen luku toimii tutkimuksen perustana. Kun on luotu hyvä tukijalka ja pohja tutkimukselle, on aihetta helpompi lähteä syventämään ja rajamaan.

Toinen teoreettinen osakokonaisuus rakentuu sosiaalisen toiminnan ympärille. Selvitän Weberin arvorationaalisen toiminnan periaatteet. Arvorationaalisen toiminnan liitän järjestötyöhön ja kolmannen sektorin käsitteisiin, siksi että järjestötoiminnassa toiminnan ydin perustuu jäsenten sitoutumiseen, haluihin ja omiin arvoihin. Arvorationaalisen toiminnan keskeinen sanoma perustuu olettamukseen, jossa henkilön toiminta perustuu tietoiseen valintaan eri arvojen välillä. Sosiaalisen toiminnan toisessa alaluvussa käyn läpi myös luottamuksen, motivaation ja osallisuuden käsitteitä nimenomaan vapaaehtois- ja järjestönäkökulmasta. Omassa tutkimuksessani on juuri kyse yksilön ja yhteisön välisestä suhteesta ja sen merkityksestä.

Kolmas osakokonaisuus on organisaatioon sitouttamisen ja järjestöön kuulumisen problematiikka. Järjestöön kuulumista tai vapaaehtoistyötä perustellaan tunteilla. Harvemmin kuulee järkevää rationaalista selitystä sille, miksi kuuluu johonkin kansalaisjärjestöön. Olettamus, että organisaatiot ja niiden johtajat ovat rationaalisia olentoja, on mielestäni väärä erityisesti vapaaehtoistoimintaan perustuvassa järjestössä. Näiden väittämien vuoksi täydennän lukua Brunssonin teorialla irrationaalisesta organisaatiosta. Brunssonin mukaan onnistuneessa johtajuudessa on ehkä kyse kyvyistä motivoida ihmisiä, luoda toimivia sosiaalisia verkostoja ja kehittää vahvoja organisaatioideologioita kuin suunnitelmallisesta, ankarasti tehtäväsuuntautuneesta ja muodollisiin palkintoihin perustuvasta toiminnasta.



Kuvio 2. Tutkimuksen pääkäsitteet



## 3.2 Kolmas sektori: suomalainen järjestökenttä

### 3.2.1 Kolmannen sektorin määritelmä ja jäsentäminen

Suomalainen yhdistys- ja kansalaistoiminnan historia alkaa reilusti ennen Suomen itsenäistymistä. Itsenäistymisen jälkeen näkyi yhdistystoiminnan poliittinen polarisoituminen esimerkkinä jako porvarillinen ja työväen urheiluun. Rauhan jälkeinen jälleenrakentamisen aikaa seurasi 1960-luvulta alkaen puolue- ja ammattiyhdistysten kasvuaika. Terveys- ja sosiaalialan sekä kulttuuri- ja harrastusjärjestöjen kasvu alkoi 1970- luvun puolesta välistä. Lama-ajan alkua 1990-lukua voidaan kutsua kolmannen sektorin uudeksi tulemiseksi, jolloin järjestöjen palvelutoiminta ja työllistävyys korostuivat. (Heikkala 2001, 59.)

Kansalaisyhteiskuntaan sisältyy itsenäistä toimintaa, joka ei ole riippuvainen vallanpitäjistä. Kansalaisyhteiskunnan toiminta kohdistaa tehtävänsä merkittäviin yhteiskunnallisiin ja poliittisiin ongelmiin. Toiminnan lähtökohtana on yksilö: kansalaisyhteiskunnan perusta. Suomen perustuslain<sup>8</sup> ensimmäisessä luvussa ja toisessa pykälässä on säädetty ”Kansanvaltaisuus ja oikeusvaltioperiaate” –laki, joka takaa yksilön oikeuden osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnan ja elinympäristönsä kehittämiseen. Niin ikään Suomen perustuslaki takaa luvun kaksi pykälässä 13 kokoontumis- ja yhdistymisvapauden. Laki säättää että jokaisella on oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan.

Tämän luvun tarkoitus on kuvata kolmannen sektorin ja suomalaisen järjestökentän peruspiirteitä ja järjestökentän asemaa suomalaisessa yhteiskunnassa. Kolmas sektori nimitys tulee siitä, että järjestöt, säätiöt, osuuskunnat ja yhdistykset eivät kuulu yksityisen tai julkisen sektorin piireihin eli erityislaatuinen ryhmä toimii kahden muun sektorin risteyksessä ja on laskennallisesti kolmas sektori. Toisinaan puhutaan neljänestä sektorista, mikä kattaa organisoitumattoman kansalaistoiminnan kuten vertaistuen kotitalouksien, naapuruston, perheen, ystävien tai vastaavien kesken. Kolmatta sektoria voidaan kutsua eri nimillä kuten voittoa tavoittelematon, epävirallinen ja aatteellinen sektori sekä vapaaehtois-, riippumaton-, hyväntekeväisyys- ja kansalaissektori että kansalaisyhteiskunta ja kansanliike nimillä. Yhteensä kolmannen sektorin ilmiökenttään on viitattu vähintään noin parilla kymmenellä eri sektori nimikkeellä. Suomessa vakiintuneita termejä ovat kolmas sektori, vapaaehtoissektori ja kansalaisyhteiskunta. Kansalaisyhteiskunta termi on etenkin

---

<sup>8</sup> <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

tieteellisenä käsitteenä esiintynyt laajasti sekä se omaa itsessään vahvan ideologia merkityksen. Vapaaehtoissektori käsite huokuu ihmisystävällisyyttä ja hyväntekeväisyyttä. Termi viittaa niihin sektorin osiin, jotka ovat osa sosiaali- ja terveystalouden jakamiseen. Lisäksi nimensä mukaisesti se painottaa vapaaehtoista luonnetta ja korostaa enemmän palvelun antajan kuin vastaanottajan näkökulmaa. Kolmas sektori käsite on korvannut vähemmän käytössä olleet taloudelliseen ja verotukseen liittyvät termit. Käsite on amerikkalaisen sosiologin Amitai Etzionin näkemys valtion ja markkinoiden väliin jääneiden organisaatioiden nimityksestä. Vakiintunutta kolmannen sektorin nimen käyttöä voidaan perustella tieteenalan neutraaliudella sekä sillä, että se on ollut kansainvälisissä vertailuissa laajimmin käytetty termi. (Helander 1998, 33–52.) Järjestötoiminnan peruselementeiksi voidaan luokitella seuraavia piirteitä: se on ihmisten yhteenliittymä, joka on organisoitu pysyväluontoiseksi. Toiminta on muodostettu jonkin tietyn arvon, intressin tai tarpeen. Kolmannen sektorin tunnuspiirteitä ovat voittoa tavoittelematon talous, organisaatioiden perustana ovat yhteiskunnallinen, eettinen tai erilaisten ryhmien sosiaaliset tavoitteet. Kolmannen sektorin talous eroaa yksityisestä sektorista siinä, että toimijat eivät tavoittele voittoa, josta tulee englanninkielinen termi sektorille: ”*Non-profit sector*”. Verotuskohtelu eroaa yksityisistä yrityksistä. (Heikkala 2001, 39–43.)

Rakenteellis-operationaalinen määritelmä on lähellä organisatorista perusmäärittystä. Tavan määrittellä kolmas sektori on kehittänyt Johns Hopkins -ryhmä. Määritelmän avulla pyritään viiden eri kriteerin avulla mahdollisimman konkreettisesti ja operationaalisesti osoittamaan, kuuluko jokin organisaatio kolmanteen sektoriin. Kriteerit ovat rakenteellisuus, yksityisyys, voittoa tavoittelematon jakaminen, itsehallinnollisuus ja vapaaehtoisuus. Rakenteellisuus viittaa organisaatioiden institutionaalisuuteen, joka tarkoittaa virallista rekisteriä, jota ylläpitää jokin virallinen taho kuten valtio. Rakenteellisuus viittaa myös organisaation järjestyssääntöihin sekä rajaan, joka voidaan vetää organisaation ja ulkopuolisten välillä. Yksityisyys puolestaan rajaa eron julkisen viranomaishallinnon ja kolmannen sektorin organisaation välille. Keskeisintä on, että kolmannen sektorin organisaatiota ei hallinnoi julkisen viranomaisen asettama tai hyväksymä johtokunta, joskin se ei sulje pois ettei organisaatioiden toiminnassa voi olla julkisia viranomaisia. Kolme muuta kriteeriä on aika yksiselitteisiä. Määritelmä saa osakseen myös kritiikkiä ollen paikoittain ahdas tulkinta. Esimerkiksi määritelmä sulkee valtiolliset kirkkokunnat pois kolmannesta sektorista vaikka ne täyttävätkin useimmat määritelmän kriteerit. Toinen esimerkki, joka puoltaa ahdasta määritelmää, on yhdistyksen rekisteröimättömyys. Suomessa on paljon rekisteröimättömiä mutta toimivia kolmannen sektorin yhdistyksiä, jotka muutoin täyttävät

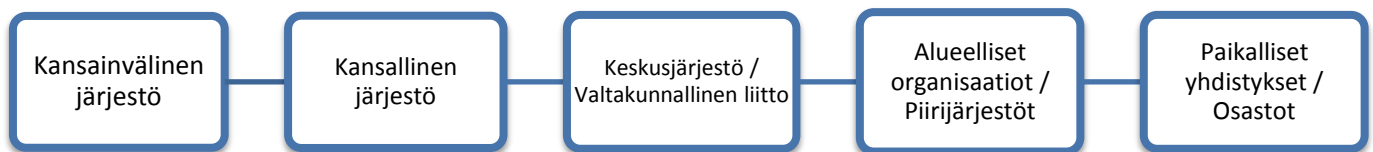
määritelmän kriteerit mutta jäisivät silti tämän Johns Hopkins -ryhmän määritelmän ulkopuolelle. (Helander 1998, 53–61.)

Kolmannen sektorin tutkimisen haaste on käsitteiden moninaisuus peruskäsitteissä, kuten edellisessä kappaleessa tuli ilmi. Problematiikan on tiedostettu laajasti niin kotimaisessa kuin kansainvälisessä tutkimuksessa. Käsitteistöön liittyvä ongelmallisuus on korostunut erityisesti tutkimusalan monitieteisyys lähtökohdista. Kolmatta sektoria on tutkittu muun muassa politologisesta, hallintotieteellisestä, sosiaalitieteellisestä, taloustieteellisestä ja oikeustieteellisestä näkökulmasta, jolloin kullekin alalle on kehittynyt oma kolmannen sektorin termistönsä sekä tunnusomainen teoreettinen erityispainotus. Kolmas näkökulma tutkimuksen problematiikkaan on ilmiökentän kulttuurisidonnaisuus. (Helander & Laaksonen 1999, 14–16.)

Arkiajattelussa ja -toiminnassa tulee päivittäin joko välillisesti tai välittömästi ja henkilön tiedostamatta tai tietoisesti vastaan koko joukko järjestöjä. On poliittisia, ammatti-, sosiaali-, terveys-, harrastus-, sivistys-, liikunta-, kulttuuri-, nuoriso- ja paljon muita järjestöjä. Virallinen ICNPO-luokittelujärjestelmä jakaa sektorin toimijat 12 pääluokkaan, joista seitsemän on edelleen jaettu 2-4 alaluokkaan. ICNPO-pääloukat ovat (1) Kulttuuri ja harrastustoiminta, (2) Koulutus ja tutkimus, (3) Terveystenhoito, (4) Sosiaalipalvelut, (5) Ympäristö, (6) Kehittäminen ja asuminen, (7) Kansalaistoiminta ja edunvalvonta, (8) Hyväntekeväisyys, (9) Kansainvälinen toiminta, (10) Uskonnot, (11) Ammatti- ja elinkeinotoiminta ja (12) Muut. Vaikka luokitusjärjestelmä on selkeä, sen ongelma on tiukka kategorisointi. Sellaiset järjestö, jotka ovat monialaisia ja -portaisia kuten Punainen Risti, jota ei voi luokitella yhteen kategoriaan. (Helander & Laaksonen 1999, 29–31.)

Järjestöt voidaan määrittää myös juridisen aseman mukaan, tulorakenteen mukaan, yhteiskunnallisen funktion mukaan tai ominaispiirteiden mukaan. EU:n tuottamassa raportissa yhdistykset ja järjestöt saavat jo edellä mainittuja määritelmiä. Raportti pitää yhdistysten ja järjestöjen yhteisinä piirteinä jonkinasteista muodollisuutta eli institutionaalisuutta ja yleishyödyllisyyttä tarkoittaen yhdistyksen tavoitteen olevan jokin muu kuin taloudellinen tuottavuus. Riippumattomuus erityisesti valtiosta on raportin kolmas piirre sekä pyyteettömyys että mukanaolo ovat yhdistyksen määrittäviä käsitteitä. (Helander 1998, 62–65.)

Yhdistykset ja järjestöt voidaan luokitella myös niiden roolien mukaisesti tai eri ulottuvuuksien mukaisesti kuten organisoitumisen muodon mukaan (kts. Helander 1998). Heikkalan (2001) edellisten järjestö määritysten lisäksi, hän kirjoittaa, että arkikielessä yhdistys ja järjestö tarkoittavat samaa: organisoituneen kansalaistoiminnan perusyksikköä. Järjestön ominaispiirteisiin kuuluu, että se rakentuu paikallisyhdistyksistä. Yleispätevä järjestöorganisaatiokartta Heikkalaa (2001) mukaillen näyttää seuraavalta:



**Kuva 3. Järjestöorganisaatiokartta**

Järjestön organisaation laajuus on järjestö/yhdistys -kohtaista. Oma kohdeorganisaatio voidaan sijoittaa järjestöorganisaatiokartan jokaiseen lohkoon mutta esimerkiksi jokin taloyhdistys toimii pienenä omana yhdistyksenään ilman mitään katto-organisaatioita. Toimintaan ja sen laajuuteen vaikuttavat järjestön ja jäsenistön koko, toiminnan motiivit ja toimintatavat. Järjestöt voivat tuottaa palveluja kuten koulutusta, julkaisutoimintaa sekä tutkimus- ja selvitystoimintaa. Niin sanotut monialajijärjestöt kuten Suomen Punainen Risti toimii yhtä aikaa usealla eri toimialueella. Osa järjestöistä tuottaa palveluja pelkästään jäsenistölleen mutta suuremmat järjestöt ja erityisesti kansainväliset toimijat harjoittavat organisoitua palvelutoimintaa. Suuremmat järjestöt työllistävät ammattihenkilökuntaa vapaaehtoistoiminnan rinnalla kun taas pienemmät järjestöt toimivat pelkästään vapaaehtoisten voimin. Ammattimaisen työvoiman tarve vaihtelee järjestön toimenkuvan ja koon mukaan. (Myllymäki 2003, 25.)

Suomalainen järjestökenttä on laaja ja monimuotoinen ja järjestöt tuottavat paljon erilaista omaehtoista toimintaa. Järjestön tahtotilan määrittäminen on yksi järjestön strategian tehtävä. Tahtotilan käsite kuvaa sitä tavoitetta, jonka järjestö itselleen asettaa oman asemansa suhteen. Merkitsevää on kuinka lähellä tai kaukana järjestön tahtotila ja toimintatila ovat toisistaan. Toimitila käsite tarkoittaa järjestön olemassa olevaa strategista asemaa ja roolia suhteessa muihin organisoituihin järjestöihin, yrityksiin ja valtiollisiin instituutioihin. Jos toimitilan ja tahtotilan välillä vallitsee

jännite, se voi vaikuttaa suoraan järjestön toimivuuteen sekä heikentää ilmapiiriä että vaikuttaa sen identiteettiin negatiivisesti. (Heikkala 2001, 52–53.)

Suomalaiselle järjestö- ja yhdistystoiminnalle tyypillinen piirre on valtion kietoutuminen. Väitettä tukee valtion, kuntien ja kaupunkien yhdistyksille ja järjestöille jakamat tuet. Ongelmaksi voi muotoutua järjestöjen ja yhdistysten uskottavuus ja luotettavuus. Heikkala (2001) tuo esille, että järjestöt joutuvat ottamaan huomioon sidosryhmien, kuten julkishallinnon ja poliittisen järjestelmä tarpeita, koska julkisille avustuksille vaaditaan toiminnallista vastiketta, siksi järjestöt eivät ole itsenäisiä puhtaan riippumattomuuden merkityksessä. Samaa problematiikka on Kankainen (2007) pohtinut väitöskirjassaan. Hän näkee, että valtion suuntaamat resurssit ovat edesauttaneet järjestökentän laajentumisessa mutta pelkona on että avustusten myötä kolmannen sektorin toiminnan uskottavuus voi vähentyä sekä järjestöjen ja yhdistysten mahdollisuus toimia omaehtoisesti vaarantua. ”Projektiyhteiskunnan” kuten hän valtion ja järjestöjen avustussuhdetta pahimmallaan kuvailee, vaatimus saattaa vähentää järjestöjen toimijoiden luottamusta järjestöä kohtaan, koska valtio rahoituksellaan pystyy ohjailemaan järjestön toimintaa haluamaansa suuntaan. (Kankainen 2007, 21–22.) Kolmas sektori ei pelkästään tuota palveluja ja toimintoja jäsenilleen ja vapaaehtoisille mutta myös järjestökentän ulkopuolisille tahoille kuten valtiolle ja yksityisille toimijoille. Toimintaverkosto on laaja. (Heikkala 2001, 46.)

Poliittiset ja ideologiset järjestöt ovat joutuneet antamaan tilaa liikunta- ja urheiluseuroille, kulttuurialan yhdistyksille ja muille vapaa-ajan harrastusmuotojen yhdistyksille. Tämän voi tulkita elämäntapa- ja elämäntyyliyhdistysten osuuksien kasvuna koko järjestökentässä. (Kankainen, 2007.) Järjestön toimintaympäristön muutokset kuten äsken kuvattu elämänmuutokset voivat vaikuttaa merkittävästi järjestöjen jäsenpohjaan ja toimintamahdollisuuksiin. Järjestön toimintaympäristön muutoksista Heikkala (2001) kirjoittaa, että järjestön sisäinen toiminta riippuu ulkoisesta ympäristöstä ja sen resursseista. Toimintaympäristön muutoksia ovat ainakin historialliset, rakenteelliset-hallinnolliset, työelämän, kulttuuriset ja kansalaistoiminnan muutokset.

### **3.2.2 Järjestö organisaationa ja sen erityispiirteet**

Yhdistykset ja järjestöt ovat erityisiä organisaatioita. Niiden rakenne saattaa vastata perus organisaatorakennetta mutta esimerkiksi organisaation elementit, kulttuuri ja tavoitteet poikkeavat

esimerkiksi yksityisen organisaation luonteesta. Toki voidaan sanoa jokaisella organisaatiolla olevan oma luonne ja kulttuuri mutta järjestöorganisaatiot eivät ole niitä tyypillisimpiä organisaatioita erityispiirteittensä vuoksi. Järjestötoiminnassa on piirteitä, jotka ovat harvinaisia mutta eivät kuitenkaan harvinaisia. Harju (2007, 17) luettelee erilaisia erityispiirteitä kuten yhdistyslaki, yleisavustusperiaate, verovapaudet ja veronhuojennusmahdollisuus sekä toiminnan tukeminen rahapeliyhtiöiden voittovarojen kautta.

Organisaatiot ovat sosiaalisia järjestelmiä tai rakenteita. Ne ovat tietoisesti muotoiltuja ja ympäristöstään irrallisia yksiköjä. Organisaatiolla on olemassa olon tarkoitus ja päämäärä eli ne eivät ole olemassa itseään varten. Heikkalan (2001) mukaan minkä tahansa organisaationtyypin neljä peruselementtiä voi tiivistää elementtiin, rakenteisiin, dynamiikkaan ja tavoitteisiin. Järjestöorganisaatio lähtökohtaisesti toimii jonkin arvoajatuksen pohjalta. Sen dynamiikka perustuu vuorovaikutukseen ja luottamukseen. Järjestöille tyypillinen elementtikokonaisuus pitää sisällään palkatun operatiivisen johdon ja henkilöstön sekä luottamusjohdon. Operatiivinen henkilöstö jäsennetään erilaisten roolien ja toimenkuvien mukaan esimerkiksi järjestö-, koulutuspäällikkö, tiedotusvastaava ja taloussihteeri, toimenkuvat riippuvat järjestön tehtävistä. Elementteihin luetaan kuuluvaksi myös vapaaehtoiset ja järjestön jäsenet. Erityiset järjestön toimintamekanismit eroavat merkittävästi julkisesta ja yksityisestä organisaation toimintamekanismeista. Järjestöstä erityisen tekee vapaaehtoinen jäsenyys ja toiminta, keskinäinen luottamus ja solidaarisuus sekä yhteisymmärrys toiminnan kohteesta ja tavoitteista. Järjestön omat ja yhteiset intressit ovat painopiste toiminnassa. Toiminnan onnistuminen kriteerit ovat yksilön kannalta motivoiva ja mielekäs toiminta, yhdessäolo, sosiaalisuus ja vertaistuki. Ideaalirakennetyypit järjestöorganisaatiolle ovat hierarkkinen, funktionaalinen ja matriisiorganisaatio. Funktionaalinen eroaa hierarkkisesta organisaatiokaaviosta siten, että organisaatio jäsentyy tehtävien mukaan. Matriisi eli projektiorganisaatiossa pyritään hakemaan rakenteisiin joustavuutta, jolloin kullakin toimijalla on omat vastuualueet, joka tarkoittaa yleensä tiettyä funktiota. Tyypillisin järjestörakenne kirjoittajan mukaan on funktionaalinen. (Heikkala 2001, 88–104.) Heikkalan kuvaamat organisaatiokaaviot ovat ideaalityyppejä, koska todellisuudessa yhdistysten ja järjestön kirjo on niin laaja, ettei mielestäni tyypillistä organisaatorakennetta kannata etsiä.

### 3.2.3 Järjestö- ja vapaaehtoistoiminta

Tutkielmani aihe on rajattu käsittelemään järjestötoimintaa pääosin suomalaisesta järjestönäkökulmasta ja koska Suomessa järjestökenttä on laaja ja monipuolinen, tutkimuksen ulkopuolelle jäävät kaikki muut järjestöalat paitsi sosiaali- ja terveysjärjestöt. Tämä luku kokoaa peruspiirteitä, erityispiirteitä, eroavaisuuksia suomalaisesta järjestö- ja vapaaehtoistoiminnasta. Historiallisesti tarkasteltuna järjestötoiminta on merkittävä yhteiskunnallisten arvojen kokoaja. Järjestötoiminnan periaatteellisia kulmakiviä ovat jäsenyys, vapaaehtoisuus ja demokraattisuus. Järjestöt ja yhdistykset ovat väylä tuoda yhteiskunnallisia ongelmia julkiseen keskusteluun. Kansalaisten toiminta voi synnyttää niin henkisiä kuin poliittisia innovaatioita, sanoo Heikkala (2001).

Järjestötoimintaan liittymiseen on monia tapoja. Toimintaan voi osallistua niin toimijana kuin toiminnan vastaanottajana. Järjestöt tarjoavat ei pelkästään jäsenilleen vaan kaikille halukkaille harrastus-, virkistys-, vertaistuki tai koulutusmahdollisuuksia. Vapaaehtoistoiminnan tuottamiseen voi itse vapaaehtoisena osallistua esimerkiksi tukihenkilön, kouluttajan, ohjaajan roolissa tai muissa järjestön ylläpitämissä vapaaehtoistehtävissä, joita on lukuisia. Vapaaehtoispanos nostaa kolmannen sektorin kokonaistyövoimaosuutta merkittävästi, ongelmana on vapaaehtoistoiminnan työpanoksen mittaaminen. Helander (1998) on tutkinut kolmannen sektorin Suomessa tapahtuvaa työpanosta, päätyen noin kuuden prosentin osuuteen kokonaistyövoimasta. Luku sisältää osuuden sekä palkatusta kolmannen sektorin työvoimasta että vapaaehtoisten panoksen. Luku mitataan FTE (full-time equivalent) -mittaria käyttäen, missä vapaaehtoistyö muunnetaan vastaamaan kokopäivätyötä. (Helander 1998, 92–93.) Tutkimukseni kannalta tuo luku antaa vaan viitteitä tämän päivän luvusta, koska tuo tutkittu työpanos on noin viidentoista vuoden takainen, eikä anna realistista kuvaa tämän päivän kokonaispanoksesta.

Kankainen (2007) muotoilee ihmisten olevan innokkaampia vapaaehtoiseksi järjestöön, joka tarjoaa elementtejä, joiden varassa ihminen voi toteuttaa itseään ja rakentaa identiteettiään. Heikkala (2001) lisää, että on olemassa vahvoja viitteitä, joiden mukaan vapaaehtoisia on helpompi houkutella ennalta rajattuihin projekteihin kuin järjestöjen tyypillisiin ”ikuisuushankkeisiin”.

Kolmannen sektorin organisaatioiden elinehto on vapaaehtoiset ja järjestön jäsenet, joten vapaaehtoisten rekrytointi ja pitkäaikainen pysyvyys järjestössä on organisaation tärkeimpiä prioriteetteja. Garner & Garner<sup>9</sup> tuovat artikkelissaan esille kiinnostavan asian vapaaehtoisten osallisuudesta organisaation toimintaan ja erityisesti viestintään. He kirjoittavat, että vapaaehtoiset ovat äärimmäisessä reunassa mitä tulee viestintään, vuorovaikutukseen ja palautteen antoon organisaation sisällä. Artikkelissa mainitaan, kuinka vapaaehtoisen motivaatio, tyytyväisyys ja vastakaiku vaikuttavat vapaaehtoisen pysymiseen järjestössä. Teoreettiset päätelmät osoittavat, että kolmannen sektorin järjestöjen tulisi voimakkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin osoittaa vapaaehtoisille, että heidän ääntään kuunnellaan, heitä kehoitetaan tuntemaan enemmän yhteenkuuluvuutta toisten vapaaehtoisten kanssa sekä ilmaisemaan ideoitaan liittyen organisaation toimintaan ja vapaaehtoisuuteen.

Toinen erityiskysymys liittyy vapaaehtoistoiminnan elinkaaren hallintaan. Tämän syklin, jonka Kansainvälinen Punainen Risti ja Punainen Puolikuu ovat luoneet, avulla mielestäni voidaan puuttua sitoutumisen ja sitouttamisen ongelmiin. Sykli esittää yksitoista eri vaihetta vapaaehtoiseen ja hänen polkuunsa vapaaehtoisena. Alkuvaiheet liittyvät ajatusten ja kiinnostuksen herättämiseen, suunnitteluun sekä vapaaehtoisten rekrytointiin. Keskivaihe on minusta kriittisin henkilön itsensä sitoutumisen kannalta, missä häntä ohjataan sellaisiin vapaaehtoistoimiin, jotka ovat sopivia ja joihin hän saa mahdollisesti koulutusta ja ohjausta. Keskivaiheeseen sijoitan myös motivoinnin, tukemisen ja tunnustukset. Loppuvaiheessa arvioidaan mielestäni sitä, kuinka järjestö puolestaan saa sitoutettua henkilön niin, että organisaatio voi luottaa henkilön osallistumisen jatkumiseen. Ennen viimeistä vaihetta vapaaehtoinen ja järjestö käy läpi vuorovaikutus ja palaute -asiat, joissa arvioidaan, ei pelkästään vapaaehtoisen onnistumista toiminnassaan mutta myös, miten järjestö on vapaaehtoisen mielestä lunastanut paikkansa. Viimeinen vaihe on se ratkaiseva, jossa vapaaehtoinen miettii jatkaako vapaaehtoisena vai lopettaako järjestössä toimimisen. Tässä hän todennäköisesti puntaroi pettymyksiä ja onnistumisia liittyen vapaaehtoistyöhön ja järjestöön. Vaiheet eivät ajoitu tiettyyn ajanjaksoon vaan jokainen vapaaehtoisen sykli on yksilöllinen. Jollakin henkilöllä sykli voi olla elämänmittainen, toisella pari kuukautta ja kaikkea näiden välillä. (Waikayi, Fearon, Morris & McLaughlin, 2012.)

---

<sup>9</sup> Garner, Johny T. & Garner, Lindsey T. 2011



Garner & Garnerin (2011) artikkelissa tuodaan esille neljä eri vapaaehtoisen tyytyväisyyden aspektia. Organisaation tuki ja osallistumisen tehokkuus tyytyväisyyden muotoina liittyvät organisaation tarjoamiin koulutuksiin ja toiminnan suunnitteluun. Kolmas mittari tyytyväisyydelle ovat vaikutusmahdollisuudet. Se, kuinka laajasti vapaaehtoinen pystyy osallistumaan organisaation toimintaan ja vaikuttamaan omaan toimenkuvaan korreloi vapaaehtoisen tyytyväisyyteen. Neljäs tyytyväisyyden osa-alue artikkelin mukaan on integraatio vapaaehtoisjäsenistön ja organisaatiossa työskentelevien kesken. Toimiva vuorovaikutus vapaaehtoisten ja järjestön henkilöstön kanssa edistää ongelmatilanteissa vapaaehtoisten motivaatiota keskustella pettymyksistä organisaatiossa työskentelevien kanssa, jolloin ongelmaan pystytään reagoimaan ja työstämään pettymysten tunteita niin että vapaaehtoinen pettymyksestä huolimatta kokee itsensä ja vapaaehtoisen työnsä arvostetuksi ja jatkaa järjestössä toimimista. Artikkelin toinen tärkeä termi motivaation lisäksi on pysyvyyden ja jatkuvuuden käsittely vapaaehtoisen näkökulmasta. Tekstin mukaan tulokset osoittavat, että vapaaehtoisen tyytyväisyys ja integraatio on sidoksissa vapaaehtoisen pysyvyyteen järjestössä. Tutkimuksen mukaan saadaan vapaaehtoisen ymmärtämiseksi syy-seuraus malli kun yhdistetään tyytyväisyys, motivaatio, vuorovaikutus sekä pysyvyys. Tärkeä osa mielestäni edellä mainittuun kombinaatioon, liittyen vuorovaikutukseen, on sosiaalisten suhteiden luonti. Järjestön tulisi rohkaista vapaaehtoisia ottamaan kontaktia ja luomaan suhteita uusiin ihmisiin. Usein sanotaan, varsinkin pienistä järjestöistä, että ne ovat kovin sisäänpäin lämpeneviä ja se usein näkyy myös ulkopuolelle. Tästä ilmiöstä tulisi tietoisesti pyrkiä pois esimerkiksi tietoisella huomioimisella, joka on vastavuoroista kuuntelua ja keskustelua, jossa varsinkin vapaaehtoisia rohkaistaan antamaan kehittävää palautetta järjestölle, jolloin voidaan minimoida vapaaehtoisten, joiden motivaatio on laskenut ajan kanssa ja mahdollisesti pettymyksien saattelemana muuttunut hiljaiseksi vastarinnaksi, järjestöstä pois lähteminen. (Garner & Garner 2011.)

### 3.3 Sosiaalinen toiminta

#### 3.3.1 Weberin sosiaalinen toiminta ja sosiaalisen toiminnan tyypit

Tutkimukseni keskeisin kysymys noudattaa samaa linjaa, mitä Max Weber on aikoinaan kysynyt. Weber on pohtinut sosiaalista toimintaa kysyen, miten subjektiiviset toimintamotivaatiot välittyvät sosiaalisiksi säännönmukaisuuksiksi? (kts. Kyntäjä 1987, 88–89.) Ihmisten välinen toiminta, kanssakäyminen, vuorovaikutus, käsitteitä on monia kuvaamaan sosiologisesti merkityksellistä toimintaa, joka ymmärretään ihmisen elämän keskeisenä jäsennostekijänä. Weberin sosiologia pyrki ihmisen toiminnan ymmärtämiseen ja sen syysuhteeseen perustuvaan selittämiseen. Sosiologian Weber tulkitsi olevan tiede, joka ymmärtää tulkiten sosiaalista toimintaa ja siten selittää sen kulkua ja vaikutusten syitä. Inhimillinen käyttäytyminen on merkityksellistä toimintaa silloin kun toimija liittyy siihen subjektiivisen merkityksen, joita voivat olla motiivit, etuudet, tarkoitukset jne. Inhimillinen käyttäytyminen on osa sosiaalista toimintaa, mikä on myös jollain lailla riippuvainen ja orientoitunut muiden toimijoiden samantapaisesta ymmärretystä toiminnasta. Merkityksellisistä ja subjektiivisista toiminnoista muodostuu siis kokonaisuus, jota kutsutaan sosiaalseksi toiminnaksi. Weber toi kuitenkin esiin, että usein ihmisten toimintaa muokkaa ja ohjaa muunlaiset tekijät kuin motiivit. (Gronow, Noro & Töttö 2006, 297–299.)

Vapaaehtoistoiminnassa ihmisen toiminta pääsääntöisesti ymmärretään sosiaalisena ja kulttuurisena toimintona. Toiminta on motivoitunutta, sillä on merkitys, se on aktiivista ja valintoja tekevää käyttäytymistä. Vapaaehtoisen toiminta jäsentyy usein jonkinlaisen arvottamisen kautta. Weber erottaa kaikkiaan neljä toiminnantyyppiä tai arvosuuntausta. Neljä sosiaalisen toiminnantyyppiä on Weberille ominaisia ideaalityyppejä, jotka eivät sellaisenaan voi kuvata todellisuutta vaan korostavat toiminnantyyppien oleellisia piirteitä. Ensimmäinen suuntaus on päämäärärationaalinen, joka on näistä neljästä kaikkein rationaalisin toiminnan muoto. Ideaalityyppinä päämäärärationaalisessa toiminnassa on kyse keinojen mahdollisimman tehokkaasta valinnasta jonkun päämäärän saavuttamiseksi. Päämäärärationaalisessa toiminnassa käytetään ulkoisia hyödykkeitä keinona jonkun rationaalisesti tavoitellun tuloksen saavuttamiseen. Toinen sosiaalisen toiminnan ideaalityyppi on arvorationaalinen toiminta, jossa tietoisesti uskotaan tietyn toiminnan ehdottomaan itseisarvoon sellaisenaan. Arvorationaalinen toiminta voi liittyä nimensä mukaisesti arvopohjaiseen, poliittiseen tai uskonnolliseen toimintaan. Se on tietoista ja johdonmukaista suunniteltua toimintaa eli Weberin mukaan merkityksessään rationaalista toimintaa. Kolmas ideaalityyppi on affektiivinen eli se määräytyy tunneperäisesti, todellisten tunteiden ja tunnetilojen

mukaan. Samantapainen merkitykseltään on myös neljäs ideaalityyppi: traditionaalinen. Weberin mukaan molemmat sosiaalisen toiminnan tyypit ovat subjektiivisesti merkityksellisen toiminnan rajatapauksia. Traditionaalinen siksi, koska se muistuttaa reaktiivista matkimista ja tottumusta, jossa toimitaan aina samalla tavalla koska aina ennenkin on toimittu niin ja tunneperäinen tyyppi siksi, että se on vain harvoin tietoista reagoimista johonkin tilanteeseen. (Gronow yms. 2006, 303–305.)

Vapaaehtoistoimintaa voidaan luonnehtia Weberin sosiaalisen toiminnan tyyppien mukaisesti arvorationaaliseksi toiminnaksi. Se miksi vapaaehtoistoimintaa ei voi luonnehtia affektiiviseksi sosiaaliseksi toiminnaksi on arvorationaalisen toiminnan tietoisempi ja johdonmukaisempi suunnitelmallisuus. Arvorationaalinen toiminta on orientoitunutta ja toimijan omien vaatimusten asettamaa sosiaalista toimintaa. Kun toiminta tähtää tavoitteisiin kuten arvoihin tai ihanteisiin, ei sen toiminnan rationaalisuutta ole mahdollista objektiivisesti arvioida.

Tutkimukseni kannalta mielenkiintoinen näkökulma on Weberin käsitys sosiaalisesta suhteesta. Sosiaalisella suhteella hän tarkoitti kaikkea sellaista sosiaalista toimintaa, joka on jollain tavalla toistuvaa. Toistuvasta toiminnasta voidaan erottaa kaksi eri säännöllisyyden periaatetta. Silloin kuin sosiaalinen toiminta perustuu vain toistoon, on kyse tottumuksesta, kun taas tapa merkitsee toistuvuuden lisäksi toiminnon sisäistämistä. Tapoihin ja tottumuksiin ei Weberin mukaan liity mitään velvoittavaa tai sitovaa elementtiä. Kuitenkin tapa ja totumus ovat hänen käsityksensä mukaan erittäin tärkeitä sosiaalisen toiminnan muotoja. Tavasta saattaa tulla pysyvä ja laajavaikutteinen ilman että siinä on mitään sitovaa sääntöä. Käsitteet ovat problemaattisia sosiologian kannalta koska toiminta perustuu tapaan tehdä asioita ”sokeasti” ja toiminnalla ei ole merkitystä, sitoumusta, päämäärää tai motiivia. Pelkästi tapaan tai tottumukseen perustuva sosiaalinen yhdenmukaisuus on luonteeltaan epävakaa, siksi jos toiminnasta halutaan saada sosiaaliseen instituutioon verrattava järjestelmä, jossa noudatetaan ja hyväksytään instituution säännöt vapaaehtoisesti, vaatii toiminta järjestystä. Weber ilmaisee sosiologian tarkastelevan sääntöjä tai säännöttömyyttä toimijan subjektiivisesta näkökulmasta niin, että yksittäiselle toimijalle järjestelmä on käypä, jos hän itse uskoo siihen ja tunnustaa sen. Sosiaalisten instituutioiden legitiimisyys Weberin mukaan voi perustua joko tunteenomaiseen samaistumiseen, arvorationaalisuuteen eli uskoon sääntöjen ehdottomasta normatiivisuudesta, uskonnollisista tai rationaalisista, joka tarkoittaa toimijan tietoutta, mitä oletettavasti tapahtuu, jos sääntöjä ei noudata. (Gronow yms. 2006, 313–317.)

### **3.3.2 Luottamus, motivaatio ja osallisuus sosiaalisen toiminnan perustana**

Luottamus, motivaatio ja osallisuus ovat käsitteitä, jotka ovat esillä monesti kun puhutaan tai kirjoitetaan vapaaehtoistoiminnasta tai järjestötoiminnasta. Kolme käsitettä voidaan nähdä yhtenä eräänlaisena kokonaisuutena. Voidaan olettaa luottamuksen lisäävän motivaatiota ja taas motivoitunut toimija voi näyttäytyä järjestölle aktiivisena osallisena järjestön toiminnassa.

Monimerkityksinen luottamus on käsite, jota ei tyhjentävästi voi luonnehtia. Luottamusta voidaan tuntea ja osoittaa monin eri tavoin. Lagerspetz (1998) korostaa ei-tiedollista näkemystä luottamukseen liittyen. Kun luottamusta on esimerkiksi ystävään, ei ihminen tietoisesti ja rationaalisesti pohdi kannattaako luottaa vai ei. Hän erottaa myös varsinaisen, äsken kuvatun luottamuksen, teknisestä luottamuksesta, jossa pohditaan riskejä ja todennäköisyyksiä. Tekniselle luottamukselle on Lagerspetzin (1998) mukaan tyypillistä tiedollispohjainen suhde, jossa asioiden tai henkilöiden väliset suhteet järjestetään sen perusteelle, mikä on tietämys asiasta tai toisen henkilön kyvyistä ja taipumuksista. Luottamus ja luottavaisuus ovat merkityksiltään hieman erilaisia. Seligman (2000) nostaa esille Francis Fukuyaman ajatuksen luottamuksesta, joka ”syntyy silloin kun yhteisö jakaa joukon moraalisia arvoja siten, että se synnyttää odotuksia säännönmukaisesta ja vilpittömästä käytöksestä” (Seligman 2000, 47). Luottavaisuus on se käsite, johon toistuvan sosiaalisen toiminnan on nojattava. Luottamus merkitsee tilannetta, kun ihminen ei pysty olemaan luottavainen, kun käyttäytymistä ja seurauksia ei voida ennustaa. Luottamus on käsite, jota tarvitaan voidakseen lähestyä toisia ihmisiä, elää ja toimia yhdessä. Kotkavirta (2000) kirjoittaa yhden hänen mukaansa onnistuneen luonnehdinnan luottamuksesta. Luottamus voi tarkoittaa optimistista asennetta sitä kohtaan, että toinen on hyväntahtoinen ja kykenee vaikuttamaan vuorovaikutukseen myönteisellä tavalla sekä tähän liittyvää odotusta, että toinen kokee hänelle osoitetun luottamuksen myönteisesti. Luottamus on siis tunnepitoinen tapa nähdä toinen henkilö luottamuksen arvoisena sekä sosiaalisesti lähentävä voima. Tavallisesti luottamus liitetään ihmisten välisiin suhteisiin. Kotkavirta (2000) kuitenkin kysyy voidaanko sosiaalisten instituutioiden yhteydessä puhua luottamuksen käsitteestä sen varsinaisessa merkityksessä. Yksi vastaus on, että varsinainen luottamus syntyy ihmisten välillä instituutioiden sisällä kun taas luottamus instituutioon on teknistä luottamusta, joka voi liittyä esimerkiksi lupaukseen osallistua johonkin instituution järjestämään tapahtumaan. Kotkavirta (2000) ei halua nähdä luottamuksen käsitteen olevan näin rajattu. Hän kirjoittaa, että ihmisen suhde instituutioon voi olla hyvinkin tunteellinen ja niillä on usein syvällisempi merkitys, keitä ja millaisia yksilöitä me olemme.

Luottamus instituutioon voi olla yksilön identiteetin ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin kannalta oleellinen. (Kotkavirta 2000, 57–59.)

Toisaalta luottamus kietoo ihmiset suuren paradoksin ympärille. Luottamusta tarvitaan silloin kun ei voi olla luottavainen, silloin kun käyttäytymistä ja seurauksia ei voida ennustaa. Lupaus on tahdon ele, joka pyytää luottamaan tuntemattomiin ihmisiin. Se on puheakti, joka lupaa kuulijalle ja velvoittaa lupaajaa. Näiden velvoitteiden aiheuttamat sosiaaliset siteet ja velvoitteen moraalinen voima toimivat yhteisön muokkaajina, joka taas perustuu yhteiselle uskolle lupauksen pitämisestä. Yksilöt pakotetaan turvautumaan vuorovaikutussuhteissa luottamukseen ylläpitääkseen yhä moninaisempaa vuorovaikutusta. (Seligman 2000, 48–51.)

Mäkelä ja Ruokonen (2005) artikkelissaan poimivat luottamuksen käsitteen kannalta merkityksellisiä asioita luottamuksen roolista. Yksilöiden väliset sosiaaliset siteet mahdollistavat luottamuksen synnyn. Luottamus tulee tässä yhteydessä ymmärtää siten, että sosiaaliseen vuorovaikutukseen osallisten toiminta muuttuu ennustettavaksi. Luottamus voi myös perustua siihen, että toiminnan sosiaalinen ympäristö luo normeja ja sääntöjä. Vuorovaikutuksen myötä yksilöiden välille muodostuu yhteinen identiteetti, jolloin he kokevat olevansa osa yhteistoimintaa ja mahdollisesti oman edun tavoittelu jää taka-alalle. Sosiaalisten siteiden varaan rakentuvan luottamuksen funktioita on useita. Luottamus vähentää sosiaalisiin suhteisiin liittyvää satunnaisuutta ja ongelmallisuutta ja siten helpottaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Luottamus vaikuttaa positiivisesti transaktiokustannusten eli sopimuksen valmistelun ja täytäntöönpanon tuottamiin kustannuksiin sekä valvonnan tarpeen vähentymiseen. (Mäkelä yms. 2005, 21–44)

Luottamusta pohtiessa tulee pitää mielessä sen vastakohta epäluottamus ja miten se syntyy sekä millaisia vaikutuksia sillä on. Luottamus ja epäluottamus ovat vastakkaisia monessa mielessä. Luottamus syntyy pikkuhiljaa mutta voi purkautua äkisti kun taas epäluottamus syntyy nopeasti mutta purkautuu hitaasti. Epäluottamus voi pohjautua moniin asioihin esimerkiksi petokseen tai epäreiluuteen. Toiseksi epäluottamusta lisää henkilön epäpätevyys toimia jonkin asian hyväksi siten kun yleisesti odotetaan. Kolmanneksi epäluottamusta herättävät epäsymmetriat erilaisten suhteiden välillä. Epäsymmetria voi liittyä tietoon, valtaan, ryhmädynamiikkaan tai taloudellisiin resursseihin. (Kankainen 2007, 52–53.)

Se, kuinka vapaaehtoinen tuntee kuuluvaksi osaksi jotain suurempaa yhteisöä, ei voi olla vaikuttamatta motivaatioon toimia vapaaehtoisena. Suurin haaste ja mielestäni samalla kantava voima kolmannen sektorin järjestöille on vapaaehtoistyön luonne. Garner ja Garner<sup>10</sup> näkevät artikkelissaan järjestön hyötyvän tilanteesta, jos vapaaehtoinen on motivoitunut ja tyytyväinen organisaation jäsen, hänelle tulisi luoda osallistuva ympäristö, jossa vapaaehtoiset voivat antaa palautetta toiminnasta rakentavassa hengessä ja jossa heitä kuunnellaan. Artikkelissa tuodaan hyvin esille vapaaehtoisen ja järjestön suhteen luonne. Suhde on molempia osapuolia palveleva mutta jos jotakin ikävää tapahtuu, vapaaehtoinen herkemmin jättää järjestön toiminnan ja tukemisen, eikä välttämättä ole halukas panostaan ja korjaamaan ongelmaa toisinkuin yritysmailmassa, jossa työntekijää motivoi palkka jatkamaan yrityksessä ja koettamaan korjata ongelmaa. (Garner yms. 2011)

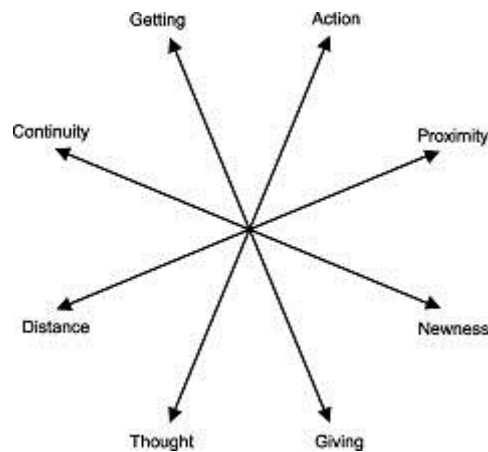
Harju (2003) toteaa motivaation syitä olevan useita, eikä niitä voida asettaa tärkeys- tai paremmuusjärjestykseen. Hän jatkaa suomalaisen arvostavan sitä, että tämä voi olla vapaaehtoistoiminnassa mukana omilla ehdoillaan. Motivaation syiksi Harjun lista sisältää kiinnostuksen, halun auttaa ja oppia sekä uusiin ystäviin tutustumisen, joka osaltaan ehkäisee yksinäisyyttä että vapaaehtoistyö voi toimia vastapainona ansiotyölle. Kuitenkin motivaatioperustan kokonaisuutta hahmottaessa ei voida jättää sosiaalista painetta ja velvollisuuden tuntoa ulkopuolella pohdittaessa seikkoja, jotka vaikuttavat vapaaehtoistyöhön. (Harju 2003, 39–42.) Kaikki motivaatioperusteet eivät välttämättä ole täysin positiivislähtöisiä. Ihminen on sosiaalinen olento, toisten ihmisten kanssa toimiva yksilö. Weberin metodioppia mukaillen tieteen tulee ensin ymmärtää, mikä on ihmisten omalle sosiaaliselle toiminnalle antama merkitys ennen kuin sitä voi koettaa selittää. Sosiaalisen toimintaan sisältyy aina toisiin ihmisiin liittyvä merkitys. (Vartola 2006, 13.)

Harju (2003, 42.) ilmentää motivaatioperustan olevan yhteydessä järjestön toiminnan suunnitteluun ja johtamiseen sekä koulutus- ja palkitsemistoimintoihin että riittävään miellyttävään yhdessäoloon vapaaehtoisten kesken. Toki edellä mainitut toiminnot ovat edelleen tärkeitä vapaaehtoisen motivaation ylläpitoon mutta uudenpien tutkimusten mukaan huomiota tulisi kiinnittää ennen kaikkea siihen miksi vapaaehtoisten osallisuus on katkonaista ja jatkuvaa, pitkäaikaista suhdetta ei vapaaehtoisjärjestön kanssa synny.

---

<sup>10</sup> Garner, Johny T. & Garner, Lindsey T. 2011

Yeung (2004) näkee vapaaehtoistyön motivaation timanttimallin muodossa, missä pyritään ymmärtämään vapaaehtoisten motivaatiota ja sitoutumista jatkumona. Malli selittää motivaation käsitettä neljällä eri ulottuvuudella, jotka ovat: saaminen - antaminen, jatkuvuus - uuden etsintä, etäisyys - läheisyys sekä pohdinta - toiminta.



Kuva 4. Yeung, 2004. Timanttimalli

Timanttimalli on informatiivinen kahdella tasolla. Ensimmäiseksi Yeungin tutkimusten mukaan malli kattaa suuren joukon yksilöllisiä kuvauksia ja kokemuksia motivaatiosta. Toiseksi malli muodostaa neljä ulottuvuutta, joita voi tarkastella vapaaehtoisen itsensä näkökulmasta: vapaaehtoisuus suuntautuu sekä itseen päin (saaminen, pohdinta...) että itsestä ulospäin (antaminen, toiminta...). Kokonaisuudessaan malli havainnollistaa vapaaehtoisen motivaation dynaamisuuden ja moniulotteisuuden, jolloin motiivit saattavat vaikuttaa keskenään jopa ristiriitaisilta eri ulottuvuuksien ääripäihin sijoittuessaan. Saaminen–antaminen -ulottuvuus tutkimuksen mukaan kattaa melkein kolmanneksen vastauksista, mikä motivoi vapaaehtoistoimintaan. Listalla seuraavaksi motivointi tekijäksi nousi etäisyys–läheisyys -ulottuvuus niin, että tutkimus tuloksista ilmennyt painotus oli merkittävästi läheisyys-akselilla. Kaksi jälkimmäistä ulottuvuusmittaria sai suurin piirtein samansuuntaisia painotuksia motivaatiokysymyksissä. (Yeung, 2004.)

Garnerin yms. (2011) artikkelissa kerrotaan vapaaehtoisen motivaation määrittämisen olevan kompleksinen. Selitykseksi motivaatiosta ei käy se, että motivaatio vapaaehtoisella on joko ulkoa tulevaa tai luontaista jo henkilössä olevaa sisäsyntyistä motivaatiota. Motivaation muodostusta voi etsiä mm. arvoista, tahdosta ymmärtää paremmin yhteiskuntaa ja maailmaa, toisten auttamisesta, itsensä kehittämisestä tai ryhmän paineesta. Artikkelit tuo esille myös motivaation ja jatkuvuuden

sekä osallisuuden liitoksen, mitkä positiivisesti vaikuttavat toinen toisiinsa. Toisaalta nähdään myös motivoituneen ja työorientoituneen henkilön heikkous toimia ja työskennellä pitkäjänteisesti tietylle järjestölle koska työorientoitunut voi herkemmin lähteä seuraamaan uusista kokemuksista ja verkostoja ja näin ollen jättää alkuperäisen vapaaehtoistyön ja siirtyä uusiin mahdollisuuksiin. Toki mieleeni tulee edelliseen huomioon liittyen arvot ja lojaalius. Vaikka ihminen olisi luonteeltaan eteenpäin pyrkivä ja halukas kehittymään ja kokeilemaan uusia asioita, ei se välttämättä järjestömaailmassa tarkoita samaa. Perustan väitteeni sillä, että henkilö liittyessään tai toimiessaan vapaaehtoisena jossakin järjestössä, on valinnut nimenomaisen järjestön todennäköisesti ainakin oman arvomaailman pohjalta. Tuskin tämä henkilö haluaa vain itsensä kehittämisen vuoksi vaihtaa eri järjestöstä toiseen. Toki järjestön sisällä henkilö voi halutessaan ja mahdollisuuksien mukaan edetä esimerkiksi paikallisesta vapaaehtoistyöstä kansainväliseen vapaaehtoistyöhön pysyen silti siinä omassa järjestössään. Artikkelin pääväittäjä on, että vapaaehtoisten tyytyväisyys ja motivaatio vaikuttaisivat vuorovaikutukseen vapaaehtoisen ja järjestön palkatun henkilön välillä. Ongelmatilanteissa tyytyväinen vapaaehtoinen ei lähde järjestöstä niin herkästi kuin vapaaehtoinen, joka ei koe tärkeäksi antaa palautetta häntä häirinneestä asiasta. Artikkelin mukaan merkitykselliset suhteet vapaaehtoisten ja järjestön välissä muodostuvat tyytyväisyyden lisäksi järjestön tuesta, joka myös osaltaan vaikuttaa vapaaehtoisen järjestössä pysyvyyteen. Huomion arvoista on se, että järjestöjen tulisi tarkkailla paremmin niin sanottuja äänettömiä viestejä vapaaehtoisten keskuudessa. Vapaaehtoinen, joka on kokenut pettymyksen tunteita järjestöä kohtaan mutta on kuitenkin kokenut saavansa tukea järjestöltä niin paljon, että haluaa vielä jatkaa vapaaehtoisena, saattaa ”oireilla” teoin esimerkiksi ilmestyä myöhässä johonkin sovittuun tapaamiseen tai laiminlyödä tehtäviään. (Garner yms. 2011)

Osallistuminen ja osallisuus ovat etymologisesti hyvin samankaltaisia mutta merkityksiltään eroavat toisistaan. Osallistuminen voidaan ymmärtää laajana mukana olona sosiaalisissa tilanteissa, jotka ovat muiden määrittelemiä. Kun taas osallistumista vaativampaa on osallisuus, joka viittaa omaehtoiseen sitoutumiseen ja vastuunkantoon jostakin sosiaalisesta tilanteesta. (Harju 2003, 96.) Haaste on kuitenkin yhteinen molempien termien osalta: osallistuminen ja osallisuus ovat vähentyneet monin tavoin yhteiskunnassa, josta konkreettinen esimerkki on edustukselliseen demokratiaan vaikuttaminen esimerkiksi äänestysinnostuksen lasku niin kunta- ja eduskuntavaaleissa sekä presidentin että Euroopan parlamentin vaaleissa. Osallisuuden ongelma näkyy myös järjestökentillä.



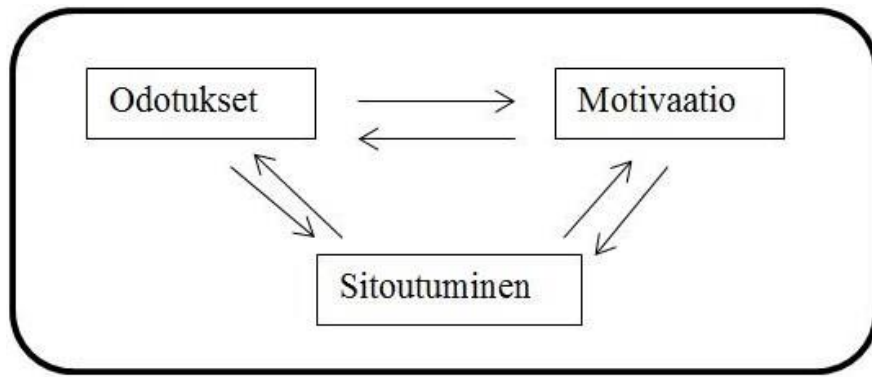
Osallisuutta voidaan tarkastella myös tyytyväisyyden ja sitoutuneisuuden näkökulmasta. Oletetaan ja sanotaan, että vapaaehtoistyö on palkitsevaa itsessään. Waikayi yms. (2012) artikkelin tutkimus tukee tätä väitettä. Vapaaehtoistyöstä syntyvää hyvää oloa ja tyytyväisyyttä itseensä markkinoidaan järjestöissä vapaaehtoistyön palkkiona, ainakin osana sitä. Voidaan kuitenkin kysyä, mistä kaikesta tyytyväisyys koostuu? Vastauksia on niin paljon kun on vapaaehtoisia. Voidaanko silloin edes saada yleispätevää perustelua sille, mikä lisää vapaaehtoisen sitoutuneisuutta ja hyvää mieltä? Jos nyt voidaan olettaa artikkelin mukaisesti, näiden käsitteiden korreloivan toistensa kanssa. Kokemus vapaaehtoistyöstä, sen itse työn lisäksi, syntyy myös kulttuurillisista tekijöistä. Artikkelin muistuttaa ympäristön viihtyvyydestä ja virikkeellisyydestä. Ympäristön pitäisi myös tukea että haastaa vapaaehtoista, jotta henkilö voisi ylittäessään itsensä haasteissa kokea suurempia onnistumisen tunteita ja tätä kautta motivaatio vapaaehtoistyöhön säilyy tai jopa kasvaa. Artikkelin nostaa esille työn arvostuksen ja ryhmätyön, jotka ovat kirjoittajien mukaan omiaan lisäämään vapaaehtoisen luottamusta ja tyytyväisyyttä omaan vapaaehtoiseen työhön. Nämä seikat mielestäni ovat aika perustavanlaatuisia, ei toki itsestäänselvyyksiä mutta pienellä pohdinnalla loogisia syy-seuraus - ketjuja. Konkreettisia toimia, joita järjestö voi tehdä motivoidakseen vapaaehtoisia, on Waikayin yms. (2012) mukaan mahdollisuus kouluttautumiseen. Koulutus osoittaa järjestelmällistä huolehtimista sekä välittämistä vapaaehtoisista mutta toisaalta voisin kuvitella liialla painostamisella ja luomalla koulutustarpeen, voi vapaaehtoinen luulla, ettei hänen taitojaan arvosteta sellaisenaan tai häntä yritetään sitoa liikaa. Mielestäni on tärkeä muistaa, että vapaaehtoisjärjestön kehittämistoimissa on mentävä vapaaehtoisten toiveiden ja tavoitteiden mukaisesti eikä niinkään organisaation tavoitteiden mukaan, koska organisaatio on enemmän vapaaehtoisia varten kuin päinvastoin. Havaintoja, joita artikkelin tutkimus osoittaa, että vapaaehtoiselle on tärkeä kuulua ja olla osa vapaaehtoisjärjestöä, jossa vapaaehtoisen työ on arvostettua niin organisaation kuin paikallisen yhteisön toimesta. Sitoutumisen ja sitouttamisen haasteeseen artikkelin tutkimustulosten mukaan pystytään myös vaikuttamaan organisaation johtamistyyllillä. (Waikayi, Fearon, Morris & McLaughlin, 2012.)

### 3.4 Brunssonin näkemys irrationaalisesta organisaatiotoiminnasta

Tutkimukseni kanssa hyvin samoja käsitteitä käy läpi Brunsson, jonka kirja ”The Irrational Organization, Irrationality as a basis for organizational action and change” ilmestyi alun perin vuonna 1984. Teorian perusoletuksena ovat irrationaalisesti toimivat organisaatiot, mitä tukevat käsitteet odotukset, motivaatio ja sitoutuminen. Brunsson (2000) väittää, ettei pelkästään suhde irrationaalisen päätöksenteon ja organisaation ideologian välillä ole yhteinen piirre organisaation toimintaympäristössä vaan niiden rooli on myös erittäin keskeisessä asemassa ja ne ovat perustavanlaatuinen osa organisaatiota ja sen toimintaan. Eli tutkimus pyrkii tarkastelemaan voiko ideologia olla yksi vaikuttava tekijä organisaation toiminnassa ja onko se vuorovaikutteinen jo edellä esiin tulleiden käsitteiden: odotukset, motivaatio ja sitoutumisen kanssa.

Brunsson kirjoittaa, että ihmisten päätöksentekoon liittyy usein irrationaalisuutta. Hän mainitsee kolme asiaa, jotka ovat irrationaalisuuden syitä. Ensimmäinen syy on, että päätöksentekijöillä ei ole riittävää kykyä prosessoida tietoa. Toinen syy on, että ihmisillä on luonnollinen taipumus irrationaalisuuteen ja tätä väitettä hän tukee tutkitulla tiedolla. Kolmas syy irrationaaliseen käyttäytymiseen, on tiedon määrä. Joko sen vähyys tai tietoa päätettävästä asiasta on niin paljon, että sen prosessointi ihmisäivoille on mahdotonta.

Toinen tutkimukseni kannalta mielenkiintoinen kirjan näkökulma liittyy ajatuksen ja toiminnan väliseen yhteyteen, joka kirjoittaja mukaan ei ole automaattinen. Odotukset, motivaatio ja sitoutuminen ovat niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat edellä mainittuun yhteyteen. Yksittäisten tekijöiden voidaan olettaa vaikuttavan merkittävästi myös toinen toisiinsa ja niiden vuorovaikutuksesta syntyvän organisatorista toimintaa eli sitoutumista. Ideologiat ovat vahva side organisaation toiminnassa. Mitä vahvempi motivaatio, odotus ja sitoutuminen henkilöllä ovat sitä todennäköisempää että henkilö osallistuu organisaation toimintaan. Haastavaa on, että henkilön pitäisi kohdistaa tuki tiettyyn organisaation toimintaan, jotta tuki olisi mahdollisimman vahvaa ja laajaa. Osa ongelman ratkaisua löytyy kolmen tekijän: motivaatio, odotus ja sitoutuminen välisistä suhteista. Nämä tekijät vaikuttavat toisiinsa niin yksilö kuin organisaatio näkökulmista. Yksilön näkökulmasta motivaatiolla on tapana vaikuttaa sitoutumiseen ja toisin päin: sitoutunut henkilö on innokas näkemään työnsä jäljet. Odotukset vaikuttavat niin motivaatioon kuin sitoutumiseen. Brunsson on tehnyt kuvion, josta käy ilmi kaikkien tekijöiden väliset yhteydet.



**Kuva 5. Brunssonin (2000, 176.) kuviota mukailte. Edellytykset organisaatiotoiminnalle ja niiden väliset vuorovaikutussuhteet.**

Yhteenvetona Brunsson (2000) haluaa korostaa positiivista korrelaatiota näiden kolmen toiminnan välillä. Odotuksien, motivaation ja sitoutumisen korrelaatioiden olemassa olo tekee organisaation toiminnoista yksinkertaisemmaksi ja todennäköisemmäksi. Jotta irrationaalisuus ja sen positiiviset seuraukset nähdään esimerkiksi päätöksentekoprosessi, ovat Brunssonin (2000) tutkimukset rationaalisesta päätöksenteosta antaneet seuraavanlaisia tuloksia. Ensimmäisenä motivaation vaikutus rationaalisessa päätöksentekoprosessi tuotti vain vähän sitoutumista ja odotuksia. Toiseksi odotusten luomisesta on vaikeaa, joskaan ei mahdotonta luoda sitoutumista ja motivaatiota. Kolmanneksi sitoutumisesta, joka on kaikkein tehokkain tapa luoda organisatorista toimintaa, toimii vain siitä syystä, että sitoutumisella itsessään on niin voimakas vaikutus sekä motivaatioon että odotuksiin. Brunsson (2000) lisää rationaalisessa päätöksenteossa odotusten ja motivaation vaikutussuhde oli paljon heikompaa sitoutumiseen. Hän lisää, että liialliset pyrkimykset rationaalisuuteen voivat johtaa joustamattomuuteen organisaation sisällä, mikä taas estää muutoksen ja kehittymisen organisaatiossa. Irrationaalinen organisaatioteoria koostuu organisatorisesta toiminnasta eli se on yhteistyötä ihmisten välillä ja verkostoitumista. Teorian keskiössä ovat motivaatio, sitoutuminen ja odotukset ja ideologia on se, mikä rakentaa yhteyden ihmisten välille. Brunssonin (2000) mukaan organisatorinen toiminta on tärkeä nähdä ja ymmärtää ihmisten lisäksi myös kolmen toimijan väliseksi vuorovaikutukseksi.

### 3.5 Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälinen liike

Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälinen liike on maailman suurin humanitaarinen liike ja sen muodostavat kaksi suurempaa organisaatiota: Punaisen Ristin Kansainvälinen Komitea (ICRC)<sup>11</sup> ja Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun Kansallisten Yhdistysten Liitto (IFRC)<sup>12</sup> sekä kaikkien maiden Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansalliset yhdistykset.

Vuonna 1863 perustettu Punaisen Ristin kansainvälisen komitean kotipaikka on Genevessä ja siihen kuuluu 25 jäsentä, jotka ovat Sveitsin kansalaisia. Jäsennimitys suoritetaan komiteassa, jos joku 25 jäsenestä eroaa tai kuolee. Komitean asema perustuu Geneven sopimukseen, joka on yksi kansainvälinen humanitaarisen oikeuden perusasiakirjoista.

Vuonna 1919 perustettu Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun yhdistysten liitto koordinoi eri maiden kansallisia yhdistyksiä. Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälisen liikkeen peruseriaatteiden mukaisesti sen tehtäviä muun muassa on:

- 1) kaikissa oloissa suojella elämää ja terveyttä sekä puolustaa ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia;
- 2) edistää kansojen välistä yhteistyötä ja rauhaa;
- 3) pelastaa ihmishenkiä kotimaassa ja ulkomailla;
- 4) auttaa kaikkein heikoimmassa asemassa olevia inhimillisten kärsimysten ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi;
- 5) tukea ja avustaa maan viranomaisia niin rauhan kuin sodan ja aseellisten selkkausten aikana ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi;
- 6) edistää kansalaisten keskuudessa yhteisvastuuta ja auttamismieltä;
- 7) lisätä ymmärrystä Punaisen Ristin työtä ja yleisinhimillisiä pyrkimyksiä kohtaan;
- 8) vahvistaa järjestön valmiutta ja toimintaedellytyksiä.

(The Fundamental Principles of the Red Cross<sup>13</sup>)

---

<sup>11</sup> <http://www.icrc.org/eng/index.jsp>

<sup>12</sup> <http://www.ifrc.org/>

<sup>13</sup> <http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/fundamental-principles-commentary-010179.htm>

## 3.6 Suomen Punainen Risti

### 3.6.1 Organisaatio

Suomen Punainen Risti perustettiin vuonna 1877. Suomen yhdistys perustettiin haavoitettujen ja sairaitten sotilaiden hoitoa varten sekä päätehtävänä sotajoukkojen lääkintähuollon kehittäminen. Kimmokkeen perustaa yhdistys juuri 1877 antoi samana keväänä syttynyt Venäjän ja Turkin välinen sota. Toisaalta myös 1860-luvun katovuosien aiheuttama nälänhätä ja kulkutaudit olivat vielä muistissa. Niinpä Suomen Punainen Risti otti alusta lähtien tehtäväkseen myös avustamisen kotimaassa. Tällä hetkellä Suomen Punaisen Ristin pääsihteeri on Kristiina Kumpula ja puheenjohtaja on Erkki Liikanen. (Suomen Punainen Risti.)

Punainen Risti toimii kuten kansalaisjärjestö mutta sen asema on määritelty kansainvälisin ja kansallisen sopimuksin. Suomen Punainen Risti toimii yli 90 000 jäsenen ja noin 45 000 aktiivisen vapaaehtoisen voimin. Näin ollen SPR on yksi Suomen suurimmista kansalaisjärjestöistä. Vapaaehtoistyön tehtäväkenttä on laaja ja monipuolinen, pitäen sisällään muun muassa ensiapukoulutus, ystävä- ja tukitoiminta, nuorten ja vanhusten auttamiseen keskittynyt työ. Toiminta jakaantuu 12 piiriin ja 500 osastoon. Keskustoimisto sijaitsee Helsingissä. (Suomen Punainen Risti.)

SPR eroaa muista järjestöistä siten että siitä on säädetty laki ja tasavallan presidentin toimesta annettu asetus. Suomen eduskunta on vuonna 2000 säätänyt lain, jossa Suomen valtio tunnustaa Suomen Punaisen Ristin julkisoikeudelliseksi yhdistykseksi. SPR:n toiminta perustuu pitkälle historiaan. Laki<sup>14</sup> Suomen Punaisesta Rististä ensimmäinen pykälä sisältää nimen ja aseman säädöksen: ”...maasotavoimiin kuuluvien haavoittuneiden ja sairaiden aseman parantamisesta, merisotavoimiin kuuluvien haavoittuneiden, sairaiden ja haaksirikkoutuneiden aseman parantamisesta, sotavankien kohtelusta sekä siviilihenkilöiden suojelemisesta sodan aikana Genevessä 12 päivänä elokuuta 1949 tehtyyn neljään Geneven yleissopimukseen (SopS 8/1955) sekä näiden yleissopimusten Genevessä 8 päivänä kesäkuuta 1977 tehtyyn kahteen lisäpöytäkirjaan, joista ensimmäinen koskee kansainvälisten aseellisten selkkausten uhrien suojelemista ja toinen kansainvälistä luonnetta vailla olevien aseellisten selkkausten uhrien suojelemista (SopS 82/1980). Järjestö kuuluu ainoana kansallisena yhdistyksenä Suomessa kansainväliseen Punaisen Ristin ja

---

<sup>14</sup> <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2000/20000238>

Punaisen Puolikuun liikkeeseen. Järjestö noudattaa toiminnassaan Punaisen Ristin kansainvälisissä konferensseissa hyväksytyjä peruseriaatteita.” (238/2000 Laki Suomen Punaisesta Rististä 1 § Nimi ja asema).

Toinen pykälä tunnustaa oikeuden käyttää nimeä ja tunnusmerkkejä. Kolmas pykälä antaa tasavallan presidentille mahdollisuuden olla järjestön suojelijana halutessaan sekä hän päättää ja myöntää järjestön ansiomerkit. Suomen tasavallan presidentti Sauli Niinistö antoi suostumuksensa SPR:n pysyväksi suojelijaksi marraskuussa 2012. Neljäs pykälä säättää säännösten soveltamisesta. Viiden ja kuuden pykälä säättää järjestön säännöt sekä lain voimaantulon, joka on 1. päivänä maaliskuuta 2000.

Tasavallan presidentin vuonna 2005 asetus<sup>15</sup> sisältää 59 §:ä ja 12 lukua. Ei ole tarkoituksenmukaista käydä jokaista lukua saatikka pykälää yksityiskohtaisesti läpi. Asetuksen ensimmäinen luku sisältää yleiset säännökset kuten pykälät: järjestön kotipaikka, tarkoitus, toimintamuodot, toimielimet, suojelija, tunnus ja kielet sekä peruseriaatteet että syrjintäkiellon. Toinen asetuksen luku koskettaa järjestön jäseniä. Neljäs luku sisältää pykälää osastojen ja piirien toiminnasta. Viides luku koskee yleiskokousta, joka järjestetään kolmen vuoden välein, ja missä päätetään sekä hyväksytään toimintatavoitteet ja talouden suuntaviivat seuraavaksi kolmeksi kalenterivuodeksi. Valtuuston kokoonpano ja tehtävät asetetaan kuudennessa luvussa. Valtuuston tehtävinä on valvoa järjestön toiminnan toteutumista, taloutta ja hallintoa.

Lisäksi valtuusto hyväksyy järjestön työjärjestyksen, taloussäännöt. Valtuuston tehtäviin kuuluu myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen seuraavin toimin:

- ottaa kantaa ajankohtaisiin humanitaarisiin kysymyksiin;
- keskustella järjestön toiminta- ja talouspoliittisista periaatekysymyksistä;
- osallistua Punaisen Ristin yhteiskuntasuhteiden ylläpitämiseen;
- kehittää järjestön toimintaa muilla vastaavilla tavoilla.

Asetuksen seitsemäs luku koskettaa järjestön hallitusta ja pääsihteeriä. Järjestön hallitukseen kuuluvat yleiskokouksen valitsemat järjestön puheenjohtaja, kolme varapuheenjohtajaa sekä kuusi muuta jäsentä. Järjestön hallituksen tehtävät ovat laaja-alaisesti valmistella yleiskokouksessa ja

---

<sup>15</sup> <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050811>

valtuustossa esille tulevat asiat sekä valvoa yleiskokouksen, valtuuston ja järjestön hallituksen päätösten täytäntöönpanoa. Hallitus päättää järjestön toimintaa ja taloutta koskevista asioista kuten päättää keskushallinnon ja Veripalvelun liittyvistä asiakohdista. Tehtävänä on myös valvoa osaltaan, että Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun nimeä ja tunnusta ei käytetä säännösten vastaisesti. Pääsihteerin tehtävänä on muun muassa johtaa ja kehittää järjestön työtä. Hän vastaa sekä järjestön hallituksessa käsiteltäviksi tulevien asioiden valmistelusta ja esittelystä että yleiskokouksen, valtuuston ja järjestön hallituksen päätösten täytäntöönpanosta. Pääsihteeri osaltaan ohjaa järjestön henkilöstön toimintaa ja järjestön taloudenpitoa sekä seuraa, että järjestön omaisuutta ja varoja hoidetaan ja käytetään tarkoituksenmukaisesti. (811/2005 Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä.)

Veripalvelu on Suomen Punaisen Ristin yksi tunnetuimmista ja volyymiltaan laajoista toiminnoista. Asetuksen kahdeksas luku määrittää Veripalvelun tehtävät: vastata veripalvelutoiminnasta Suomessa normaali- ja poikkeusoloissa sekä harjoittaa myös osaamiseensa liittyvää palvelu-, tutkimus- ja kehittämistoimintaa että osallistua kansainväliseen kehitystyöhön Veripalvelun hallituksen päättämässä laajuudessa. Asetuksen luvussa 10 määritetään järjestön kokonaisomaisuus, joka jakautuu keskushallinnon, piirien ja osastojen hallinnassa ja omistuksessa olevaan omaisuuteen. Asetus lisäksi määrittää, että katastrofirahastoon tai järjestön piirissä käytettäväksi ei saa hyväksyä lahjoituksia, jotka ovat ristiriidassa Punaisen Ristin peruseriaatteiden kanssa tai jotka ovat muutoin järjestön tarkoituksen vastaisia. Tarkempia määräyksiä järjestön keskushallinnon, piirien ja osastojen taloudenhoidosta, kirjanpidosta ja tilintarkastuksesta annetaan valtuuston hyväksymässä taloussäännössä. (811/2005 Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä.)

Järjestön organisaatiokartan toimielimet rakentuvat niin, että järjestön valtakunnalliset toimielimet ovat yleiskokous, valtuusto, järjestön hallitus ja pääsihteeri. Alueellisella tasolla järjestön toimielimet ovat piirin kokous ja piirin hallitus sekä vastaavasti paikallisella tasolla järjestön toimielimet ovat osaston kokous ja osaston hallitus.

### 3.6.2 Suomen Punaisen Ristin periaatteet ja toiminta

Lahden yleiskokouksessa vuonna 2011 on määritelty toiminnan yleiset suuntaviivat ajalle 2012–2014. Toimintasuunnitelma sisältää kolme strategista tavoitetta ja vastaavasti kolme toimintatapaa. Toimintasuunnitelma pitää sisällään vapaaehtoisrekrytoinnin kolmen kärjen tavoitteen, jossa tavoitteena on saada jäsenistä vapaaehtoisia sekä nuoret ja aktiiviset seniorit toimijoiksi. Tavoitteet ja toimenpiteet ovat niin ikään kirjattu jäsenhankinnalle ja jäsenhuollolle sekä parempaa ohjausta ja johtamista vapaaehtoistoimintaan. Toimintasuunnitelmassa on tunnistettu vahva yhteistyö verkostoissa ja toisten järjestön kanssa sekä oma lukunsa varainhankinnan kehittämisestä kotimaan toiminnassa. (Suomen Punainen Risti, toimintasuunnitelma 2012–2014)

Suomen Punainen Risti noudattaa kaikessa toiminnassaan Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikkeen seitsemää periaatetta:

1. Inhimillisyys
2. Tasapuolisuus
3. Puolueettomuus
4. Riippumattomuus
5. Vapaaehtoisuus
6. Ykseys
7. Yleismaallisuus

(Suomen Punainen Risti)

Toimintamuodot, joita Suomen Punainen Risti ylläpitää ja toteuttaa ovat auttamisvalmiutta ja harjoittaa humanitaarista avustustoimintaa. Järjestö myös hankkii jäseniä ja näin pitää yhteiskunnan auttamismieltä yllä. Se myös toimii yhteistyössä kansainvälisten Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikkeen keskuselinten sekä muiden kansallisten yhdistysten kanssa että toisten oikeuskelpoisten yhteisöjen kuten säätiöiden ja laitosten kanssa. Järjestön toimintamuodot ovat monipuoliset tehtävien, koulutusten ja vapaaehtoistoimen kehittämisen ja harjoittamisen osalta. Suomen Punainen Risti:

- harjoittaa ja kehittää osaltaan pelastustoimen vapaaehtoistoimintaa sekä huolehtii henkilötiedustelutoiminnasta että ylläpitää kotimaan hätäaputoimintaa onnettomuustilanteissa;



- harjoittaa tarvittavaa sosiaali- ja terveyspalvelutoimintaa kuten veripalvelu- ja terveystieteiden toimintaa sekä ystävätoimintaa ja omaishoitajien tukitoimintaa;
- harjoittaa nuorisotyötä ja -toimintaa kuten varhaisnuorten kerhot ja leirit;
- harjoittaa monikulttuurisuustyötä ja kansainvälisyyskasvatusta kuten maahanmuuttajien tukeminen ja vastaanottokeskusten ylläpito;
- kouluttaa vapaaehtoisia ja ammattihenkilöstöä sekä organisoi näiden työtä;
- järjestää avustuskeräyksiä ja kampanjoita;
- harjoittaa Kontti-kierrätystavaratalon toimintaa;
- harjoittaa toimintansa tukemiseksi järjestön tarkoitusta edistävää taloudellista toimintaa sekä muuta varainhankintaa.

(Suomen Punainen Risti)

### 3.6.2 Suomen Punaisen Ristin jäsen

Järjestön sisällä on neljä eri jäsenryhmää, joiden määritelmät poikkeavat toisistaan ja joista kolmea jäsenryhmää määrittää asetus. Vapaaehtoisten jäsenryhmä -määritelmä, jota ei asetuksella säädetä, kuvastaa henkilöä, joka toimii omasta vapaasta tahdosta järjestön ja muiden ihmisten hyväksi saamatta mitään materiaalista tai rahallista hyvitystä toiminnastaan. Vapaaehtoinen voi kuulua järjestöön myös asetusten mukaisen jäsenen roolissa mutta sitä ei edellytetä eikä jäsenyys ole millään muotoa pakollista. Organisaation asetusten mukaisena jäsenenä oleminen ei puolestaan velvoita vapaaehtoistyöhön.

Asetusten mukaisia jäsenmuotoja on kolme: henkilöjäsen, kunniajäsen ja kannatusjäsen. Tasavallan presidentin asetus<sup>16</sup> säättää seuraavaa järjestön henkilöjäsenistä:

- 1) varsinaiset jäsenet, jollaiseksi pääsee jokainen, joka noudattaa Punaisen Ristin perusperiaatteita ja edistää Punaisen Ristin tarkoituksen toteuttamista;
- 2) nuorisojäsenet, jollaiseksi pääsee jokainen alle 29-vuotias, joka noudattaa Punaisen Ristin perusperiaatteita ja edistää Punaisen Ristin tarkoituksen toteuttamista; sekä

<sup>16</sup> <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050811#e-10>

3) perhejäsenet, jollaiseksi pääsee jokainen jonkin jo jäseneksi hyväksytyn henkilöjäsenen perheenjäsen, joka noudattaa Punaisen Ristin peruseriaatteita ja edistää Punaisen Ristin tarkoituksen toteuttamista.

Henkilöjäsenet suorittavat järjestölle vuotuisen jäsenmaksun, jonka suuruuden valtuusto vahvistaa kevätkokouksessaan seuraavaksi kalenterivuodeksi. Nuorisojäsenille ja perhejäsenille voidaan vahvistaa alennettu jäsenmaksu. Valtuusto voi vahvistaa henkilöjäsenille ainaisjäsenmaksun, jonka suuruus on vähintään kymmenen vuoden vuotuinen jäsenmaksu. (811/2005 Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä.)

Yleiskokous voi järjestön hallituksen esityksestä kutsua kunniajäseniksi niitä, jotka ovat erityisesti ansioituneet järjestötoiminnassa. Samat kutsu- ja nimitysoikeudet ovat myös piirien ja osastojen hallituksilla ja kokouksilla, jolloin ansioitunut alueellisessa tai paikallisessa toiminnassa mukana ollut henkilö, on sen tietyn piirin tai osaston kunniajäsen. Kunniajäsenellä ei ole muita henkilöjäsenen oikeuksia eikä velvollisuuksia. (811/2005 Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä.)

Kannatusjäsenet puolestaan voivat olla niin luonnolliset henkilöt kuin yksityis- ja julkisoikeudelliset oikeushenkilöt. Järjestö hallituksen päätöksellä, piirit piirin hallituksen päätöksellä ja osastot osaston hallituksen päätöksellä voivat ottaa itselleen kannatusjäseniä. Kannatusjäsenet suorittavat järjestölle vuotuisen kannatusmaksun, jonka vähimmäismäärän valtuusto vahvistaa kevätkokouksessaan seuraavaksi kalenterivuodeksi. Kannatusjäsenellä ei ole henkilöjäsenen oikeuksia ja velvollisuuksia. (811/2005 Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä.)

Jäsen pystytään erottamaan järjestöstä, jos tämä on toiminnallaan vahingoittanut järjestöä tai loukannut järjestön peruseriaatteita. Jäsen voidaan katsoa itse eronneeksi järjestöstä toimintavuoden päättyessä, jos tämä ei ole suorittanut jäsenmaksuaan. (811/2005 Tasavallan presidentin asetus Suomen Punaisesta Rististä.)

### 3.7 Hämeen piiri ja sen osastot

Oma kohdeorganisaatio: Hämeen piiri on yksi kahdestatoista Suomen Punaisen Ristin piiritoimistoista. Piiritoimistossa työskentelee palkattua henkilökuntaa, jotka tukevat osastojen vapaaehtoisia. Vapaaehtoisista ja heidän työpanoksistaan rakentuvat paikallisosastot, joita Suomessa on yhteensä yli 500. Hämeen piiri on toiminut Pirkanmaan, Kanta-Hämeen ja Päijät-Hämeen alueella yli 70 vuotta ja siihen kuuluu 64 osastoa.



Kuva 6. Hämeen piiri - Osastot

Hämeen piirin alueen väestöpohja on yli 740 000 asukasta, joista jäseniä on noin 13 000<sup>17</sup>. Tarkka jäsenmäärän muutos on vuosien 2008–2011 välisen aikana -2,65 %. Jäsenmäärä on laskenut tasaisesti: vuonna 2008 vuoden viimeisenä päivänä jäseniä oli 13004 kappaletta kun taas vastaavana ajankohtana vuonna 2011 jäseniä oli 12408 kappaletta. Vuonna 2011 Hämeen piiri sai uusia jäseniä 389 kappaletta, joka on 3,14 % kaikista Hämeen piirin jäsenistä. Kolme yksittäistä jäsenmäärältään suurimpia osastoja Hämeen piirissä ovat Tampereen osasto (1934 jäsentä vuonna 2011), Lahden osasto (1044 jäsentä vuonna 2011) ja Hämeenlinnan osasto (677 jäsentä vuonna 2011). Pienimpiä osastoja ovat Kuorevesi (33 jäsentä vuonna 2011), Aitoo (31 jäsentä vuonna 2011), Visuvesi (24 jäsentä vuonna 2011). Jäsenmäärän keskiarvo osastoa kohden on noin 185 jäsentä.

Toimintaan voi osallistua vapaaehtoisia, joita ei välttämättä jäsenrekisteristä ole. Yksi tällainen ryhmä voi olla verenluovuttajat, jotka käyvät epäsäännöllisen säännöllisesti luovuttamassa verta. Jäsenenä henkilö tukee Punaisen Ristin auttamistyötä omalla paikkakunnalla. Jäsenmaksut ovat 5-20 euroa vuodessa. Ainaisjäsenyys maksaa 300 euroa. Henkilöt, jotka haluavat omalla toiminnalla tukea Suomen Punaista Ristiä ovat muun muassa verenluovuttajia, kerääjiä, lahjoittajia ja osallistuvat toimijoina erilaisiin tapahtumiin. Hämeen piirissä toimii kaksi turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskusta, kolme veripalvelutoimistoa, nuorten turvatalo sekä kolme Kontti-pistettä: kaksi Lahdessa ja yksi Tampereella. Kontti on Punaisen Ristin kierrätystavaratalo, jossa myydään lahjoituksina saatuja vaatteita, kodin käyttötavaraa ja huonekaluja. (Suomen Punainen Risti)

---

<sup>17</sup> <http://rednet.punainenristi.fi/hame>

## **4 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN AINEISTON KERUU JA KÄSITTELY**

### **4.1 Tutkimuskohteen valinta**

Idea tutkimukselle syntyi tutkijan omasta mielenkiinnosta kolmatta sektoria ja järjestötoimintaa kohtaan. Tutustuin aiheeseen aluksi tutkimalla kolmannesta sektorista ja järjestötoiminnasta tehtyjä kotimaisia tutkimuksia. Pintapuolinen tarkastelu osoitti heti, että Suomi on järjestöjen luvattu maa suhteutettuna väkilukuun ja suomalaiset osallistuvat aktiivisesti yhdistys- ja järjestötoimintaan, joten väistämättä syntyi mielikuva, että kilpailu vapaaehtoisista ja järjestön jäsenistä täytyy olla kova.

Järjestön valinta sekin syntyi oman kiinnostuksen myötä. Valitsin järjestön, joka on laajasti tunnettu mutta jonka toiminta ei ole tuttua. Koska Suomen Punainen Risti on järjestönä suuri, täytyi tutkimuskohdetta rajata ja päätin ottaa yhteyttä yhteen Punaisen Ristin piiriin. Luonnollinen valinta oli Hämeen piiri, koska sen piiritoimisto sijaitsee Tampereella, jossa itsekin asun ja opiskelen. Otin yhteyttä Hämeen piirin toiminnanjohtajaan ja ehdotin tapaamista. Tapaamisen myötä tutkimuksen kohdeorganisaatioksi valikoitui Hämeen piiri.

### **4.2 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimuksen kulku**

#### **4.2.1 Tiedonkeruumenetelmänä puolistrukturoitu teemahaastattelu**

Haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruu menetelmä ja koska haastattelu on hyvin joustava menetelmä, se sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, siksi tilanne luo mahdollisuuden tutkijalle itselleen vaikuttaa ja suunnata tiedonhankintaa. (Hirsjärvi yms. 2000, 191–192.)

Tutkimushaastattelun tarkoitus on kerätä tietoa haastateltavilta. Haastatteluilla on tietty päämäärä eli haastattelijan tiedon intressi. Tutkimusote on induktiivinen, koska yksittäisistä empiirisistä havainnoista pyrin muodostamaan kuvan havaintomateriaalista ja nostamaan siitä merkittäväksi katsomiani teemoja analyysiin. Havaintoaineisto syntyy litteroiduista haastatteluista ja keskusteluista ja on tutkimuksen yksi osa aineistokokonaisuutta.

Tutkimukseni on subjektiivinen näkemys tutkittavasta ilmiöstä. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan laadullisen tutkimuksen yksi peruskulmakivi on tutkimuksen perusteluissa havaintojen teoriapitoisuus eli kuinka minä tutkijana näen ilmiön, millaisia merkityksiä tutkittavalle ilmiölle annan tai millaisia välineitä tutkimuksessa käytetään, vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin. Tutkimustulokset eivät ole puhdasta objektiivista tietoa, koska tutkijana päätän tutkimusasetelmasta oman ymmärrykseni varassa. Empiirisessä analyysissä korostuu aineiston keräämis- ja analyysimetodit, jotka tässä neljännessä luvussa tulen selvittämään. Keräämis- ja analyysimetodit antavat lukijalle mahdollisuuden arvioida tutkimusta ja tulosten uskottavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 20–21.)

Empiirisen tutkimuksen metodiksi on valittu puolistrukturoitu teemahaastattelu. Liitteistä 2. ja 3. voi nähdä haastattelurungot, jotka olen itse rakentanut neljän teeman ympärille. Teemojen alle muotoilin valmiiksi haastattelun avaus ja teemojen tarkentavia kysymyksiä. Kaikkia rungon kysymyksiä ei haastatteluissa kysytty. Teemahaastattelurungon tarkoitus on olla haastattelun tukena itselleni siksi tein valmiita kysymyksiä oman muistini ja ajatuksenkulun tueksi. Laadullisen metodin käyttö haastatteluissa mahdollistaa sen, että haastateltavien eli tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. Oli siis haastateltavasta kiinni, missä järjestyksessä ja laajuudessa teema-alueet käytiin läpi haastateltavan kanssa. Haastateltavien puhuessa omin sanoin on mahdollista tarttua merkitysrakenteisiin ja ihmisten tapaan hahmottaa asioita. Haastattelun suurena etuna on, että tutkijana pystyn säätelemään aineiston keruuta joustavasti haastattelutilanteen edellyttämällä tavalla vastaajan huomioon ottaen. Peruslähtökohtana haastatteluille oli vuorovaikutustilanne, jossa keskeisintä oli interaktiivinen vuoropuhelu, josta minä haastattelijana otin vastuun, että kaikki ennalta valitut teemat tulevat haastattelun aikana läpikäydyiksi mutta kuitenkin niin, että tilanne etenisi haastateltavan ehdoin niin, että mahdollistettaisiin haastateltavan mukava ja rento olotila.

#### **4.2.2 Haastatteluiden toteutus**

Teemahaastattelut toteutettiin tutkijan omasta toimesta keväällä 2012 Tampereella Hämeen piirin piiritoimistolla. Haastattelut litteroitiin 2012 kesän ja syksyn aikana. Litterointiaineistoa syntyi reilu 60 sivua. Haastattelun tutkimuskohdejoukko on valittava tarkoituksenmukaisesti (Hirsjärvi yms. 2000, 155.) Valinnassa pyysin apua piiritoimiston työntekijöiltä, koska heillä oli tieto ja kontaktit yksilöidä tarvitsemani haastateltavat. Haastattelututkimuksen heikkous on se, että se vie paljon aikaa monine vaiheineen. Tutkimukseni yksi suuri haaste olikin, kuinka saada tarpeeksi edustava

haastateltava joukko Hämeen piiristä ja sen osastoista. Kriteereinä haastateltavien valinnassa oli, että yksilöhaastatteluihin haastateltaisiin osastojen hallituksissa olevia ihmisiä sekä ihmisiä, jotka ovat työsuhteessa Punaiseen Ristiin, jotka tietävät osastojen jäsenmääristä, toiminnan kehittämisestä, haasteista, onnistumisista ja ylipäätään vapaaehtoistoiminnan nykytilasta Punaisessa Ristissä Hämeen piirissä. Kaksi haastateltavaa on työsuhteessa organisaatioon ja neljä viidestä haastateltavasta edusti samalla myös omaa osastoaan. Haastateltavien valintaan vaikutti se, mistä osastosta he tulivat. Tutkimuksen kannalta oli hyvä, että edustettuna oli jäsenmäärältään suuri ja pieni osasto sekä osastot, jossa vapaaehtoistoiminta on aktiivista että osasto, jossa vapaaehtoistoiminnassa on joitain ongelmia. Jotta haastateltavien anonymiteetti säilyy, ei tutkimuksessa voi paljastaa haastateltavien yksittäisiä asemia organisaatiossa tai heidän edustamia osastoja. Haasteltaville kaikille yhteistä on linkki Punaiseen Ristiin. Se, miksi haasteltavat jaettiin kahteen ryhmään peilaa tarkoitus laajempaan näkökulmaan vapaaehtoistoiminnasta ja jäsenyyshuollosta. Jos haastateltavat olisivat olleen vain osastojen hallituksessa ja organisaation työntekijöitä, olisi tutkimuksesta voinut kuulua vain niin sanotun ”sisäpiirin” ääni. Jotta näkökulma olisi laajempi kuin vain osastojen hallituksissa mukana olevien ääni, oli tärkeä saada ajatuksia ja näkökulmia myös vapaaehtoisilta, jotka ovat olleet Punaisen Ristin toiminnassa jo jonkin aikaa. Tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisesti ei ketään haastateltavia suljettu pois, vaan haastateltavien määrä rajautui tutkijan resursseihin.

Tutkimushaastattelupyynnö lähetettiin kaikkiaan 11 henkilölle, joista kuusi osallistui ryhmähaastatteluun ja loput viisi yksilöhaastatteluun. Haastattelupyynnöistä varmistui kaikki mutta ryhmähaastattelupäivänä kaksi haastateltavaa joutui äkillisen syyn vuoksi perumaan tulonsa, joten lopulta haastateltavia oli yhteensä yhdeksän. Haastattelupyynnöistä (liite 1.) toteutui viisi yksilöhaastattelua (liite 1. A-E) ja yksi ryhmähaastattelu (liite 1. F-I), johon osallistui neljä vapaaehtoista haastateltavaa. Järjestössä toimivat vapaaehtoiset valittiin haastatteluun piiritoimiston työntekijöiden avustuksella. Haastateltavat valittiin niin, että heillä olisi kokemusta ja näkemystä järjestö- ja vapaaehtoistyöstä noin yleisesti sekä Punaisessa Ristissä että Hämeen piirin näkökulmasta. Haastattelun aikataulu oli myös saatava sopivaksi kaikille.

Aineistonkeruu muoto oli formaalinen puolistrukturoitu asetelma, jossa haastateltavan ja haastattelijan välillä käytiin avoin haastattelu, josta lisäksi tehtiin havainnointimerkintöjä. Haastattelun etu on joustavuus. Tutkijana minulla oli mahdollisuus kysyä sama asia monella eri

tavalla, jos haastateltava ei ymmärtänyt kysymystä niin miten sen olin tarkoittanut ymmärrettävän. Haastattelun keskeinen tarkoitus on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Metodologisesti Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan teemahaastattelussa korostetaan haastateltavien tulkintoja asioista ja heidän antamia merkityksiä haastattelun teemoista. Teemahaastattelun avulla pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–75.) Tutkimukseni teemahaastattelurunko oli valittu tutkimuksen viitekehyksen pohjalta.

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Jaan saman ajatuksen Tuomen ja Sarajärven (2009) kanssa, että laadullisessa tutkimuksessa pyritään löytämään haastateltavat niin, että he tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon sekä he pystyvät antamaan ja kuvailemaan tutkittavasta ilmiöstä mielekästä ja riittävän laajaa tulkintaa. Tämä tekijä mielessä, haastateltavat valittiin niin harkitusti ja tarkoitukseen sopiviksi kuten Tuomi ja Sarajärvi (2009, 85–86) kirjassaan suosittelevat.

#### **4.2.3 Haastatteluiden toteuttamisen haasteet**

Haastatteluiden toteuttamisen haasteita koin muutamia. Yhdessä aineiston keruun haasteeksi muodostui tutkijan kokemattomuus haastattelijana, jonka itse määrittelin epävarmuudeksi haastattelutilanteessa. Koska varsinaista esihaastattelua ei tehty, oli ensimmäinen haastattelu testi haastattelurungon toimivuudesta. Koin, että haastattelu meni hyvin ja en tehnyt mitään merkittäviä muutoksia haastattelurunkoon. Vaaraksi haastatteluissa koin, että kuinka pysyn roolissani: haastattelijana ja tutkijana. Kysymysten muotoilu saattoi tahattomasti olla hieman johdattelevaa joissain haastattelun kohdissa, mikä johtui tutkijan kokemattomuudesta toimia haastattelijana. Asian tiedostin vasta haastatteluja litteroidessa. Yhdessä haasteeksi koin jo edellä mainitun haastattelujoukon valinnan, mihin liittyi muutamia haastavia seikkoja. Koska itse haastattelut, niihin valmistuminen ja haastattelunauhojen litteroiminen sekä aineiston analyysi vie paljon aikaa, ovat tutkijan resurssit koetuksella. On kuitenkin tärkeää, että aineisto on edustava ja laaja, siksi että edustavan haastattelujoukon löytäminen merkityksellinen tärkeää. Tutkijan oli luotettava kohdeorganisaation työntekijöiden arvostelukykyyn ja kontakteihin löytää antamaani kriteereihin sopivat haastateltavat. Koin, että haastattelujoukko sopi antamiini kriteereihin.



### 4.3 Tutkimusaineiston analysointi: sisällönanalyysi

Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Erilaisia keruumenetelmiä voidaan käyttää niin rinnakkain, vaihtoehtoisesti tai eri tavoin yhdistelemällä. (kts. Tuomi & Sarajarvi 2009, Hirsjärvi & Hurme 2001.) Oma empiirinen tutkimusaineisto yhdistelee kahta eri aineistonkeruumenetelmää. Laajin tutkimusaineisto perustuu haastattelunauhoihin ja litteroituihin haastatteludokumentteihin. Toinen yhdistelmäaineiston osa ovat dokumentit Hämeen Piirin jäsentilastoista, vanhemmista raporteista sekä Suomen Punaisen Ristin julkaisuista.

Laadullisissa tutkimuksissa on monenlaisia kuvauksia, miten tutkimuksen analyysi toteutetaan. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Laadullisen aineiston analyysin keskeinen tarkoitus on informaatioarvon lisäys siten että hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan selkeä ja eheä informaatiokokonaisuus. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 107–108.) Omassa tutkimuksessa noudatan Tuomen ja Sarajarven mallia tutkimuksen sisällönanalyysistä. Malli on monivaiheinen ja se paljastaa laadullisen analyysin suurimmat haasteet ja toisaalta auttaa rakentamaan kokonaiskuvan omasta aineistosta. Sisällönanalyysi ensimmäinen vaihe on haastattelujen kuunteleminen ja litterointi eli haastattelujen aukikirjoitus. Seuraavaksi päätetään, mikä aineistossa on kiinnostavaa. Edellisen päätöksen mukaan aineistosta erotetaan ja merkitään ne asiat, jotka sisältyvät jo ennalta päätettyyn kiinnostuksen aiheen alle. Konkreettiset toimet ovat seuraavanlaisia: listataan pelkistettyjä ilmauksia, joista etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Seuraavaksi kerätään merkityt asiat yhteen, erille muusta aineistosta. Neljäs kohta analyysiprosessissa on luokittelu ja teemoitus erikseen kerätystä aineistosta, niin että ne ovat linjassa tutkittavan aiheen kanssa. Yhdistetään ylä- ja alaluokkia sekä kootaan käsitteistö. Luokittelun tai teemoituksen avulla kirjoitetaan yhteenveto. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään kohti käsitteellisempää näkemystä tulkintavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 92–112.)

#### 4.4 Tutkimuksen arviointi ja luotettavuus

Tutkimuksen tarkoitus on välttää virheiden syntymistä. Tutkimuksen laatu viittaa tavallisesti yleisiin tieteellisiin tutkimuksen arviointiperusteisiin. Tämä tarkoittaa validiteetin eli pätevyys ja reliabiliteetin eli mittauksen tarkkuuden tarkastelua. Reliabiliteetti-käsite kuuluu yleensä kvantitatiivisen tutkimuksen arviointikriteereihin. Omaa tutkimustani arvioitaessa kuten kaikissa muissakin tutkimuksissa validiteetin peruskysymykset ovat samat. Ronkaisen yms. (2011) mukaan kysymys on siitä, tutkiiko tutkimus sitä, mitä se sanoo tutkivansa sekä ovatko tutkimuksen tuottamat käsitteet ilmiötä kuvaavia että aineiston perustelemia. Kirja jatkaa validiteetin pätevyys tarkoittavan ensinnäkin sitä, että tuotettu tieto on perusteltavissa tieteen yleisten kriteerien näkökulmasta. Toiseksi pätevyys tarkoittaa, että tutkimus on validi kuvaamaan kohteena olevaa ilmiötä. Kolmanneksi pätevyyteen liittyy ajatus vuorovaikutus: mikä on tutkijan ja tutkittavien maailmojen välinen suhde. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijan omat näkemykset ja käsitykset eivät ohjaisi tulkintaa. (Ronkainen yms. 2001, 129–131.)

Perinteisen validiuden toteamisen lisäksi kvalitatiivisen tutkimuksen arviossa voidaan käyttää triangulaatiota. Triangulaatiossa haastattelemalla saatuja tietoja vertaillaan muista lähteistä saatuihin tietoihin. Aineistojen välille saavutettu tietty yksimielisyys vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme, 2001.) Tuomi ja Sarajärvi (2009) huomauttavat, että triangulaatio on vain yksi vaihtoehto tutkimuksen validiteetin arvioimiseksi, eikä ole täysin yksinkertainen ja ongelmaton menetelmä.

Hirsjärvi yms. (2000, 169.) viittaa kvalitatiivisessa aineiston keruussa aineiston kylläisyyteen eli riittävyyteen, jota voidaan kutsua myös saturaatioksi. Aineiston riittävyyttä mitataan eri haastatteluissa esiin tulevilla toistettavuuksilla. Kylläisyys termi kuvaa tilannetta, jossa kun samat asiat alkavat kertautua haastatteluissa, eikä tutkimusongelman kannalta tule enää uutta tietoa. Saturaatio -ajattelutapaan liittyy ongelmia, jotka voidaan liittää esimerkiksi tutkijan tutkijakokemukseen ja oppineisuuteen sekä tilanteeseen, milloin voidaan olla varmoja, ettei tutkittava joukko tuota enää uutta informaatiota.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tässä tutkimuksessa on pyritty kertomaan mahdollisimman selkeästi ja tarkasti tutkimuksen toteuttamistavat luotettavuuden kohentamiseksi kuitenkin niin, että haastateltavien anonymiteetti säilyy. Tärkeää tutkimuksessa on myös kertoa haastatteluihin käytetty aika sekä jakaa ja kertoa oma arvio tutkimuksen haasteista, joita tutkija kohtasi tutkimisprosessin aikana. (Hirsjärvi yms. 2000, 213–215.) Lisäksi haasteltavien alkuperäisilmaisut ovat suoria lainauksia litteroidusta aineistosta ja ne on erotettu muusta tekstistä lainausmerkein ja omalle rivilleen.

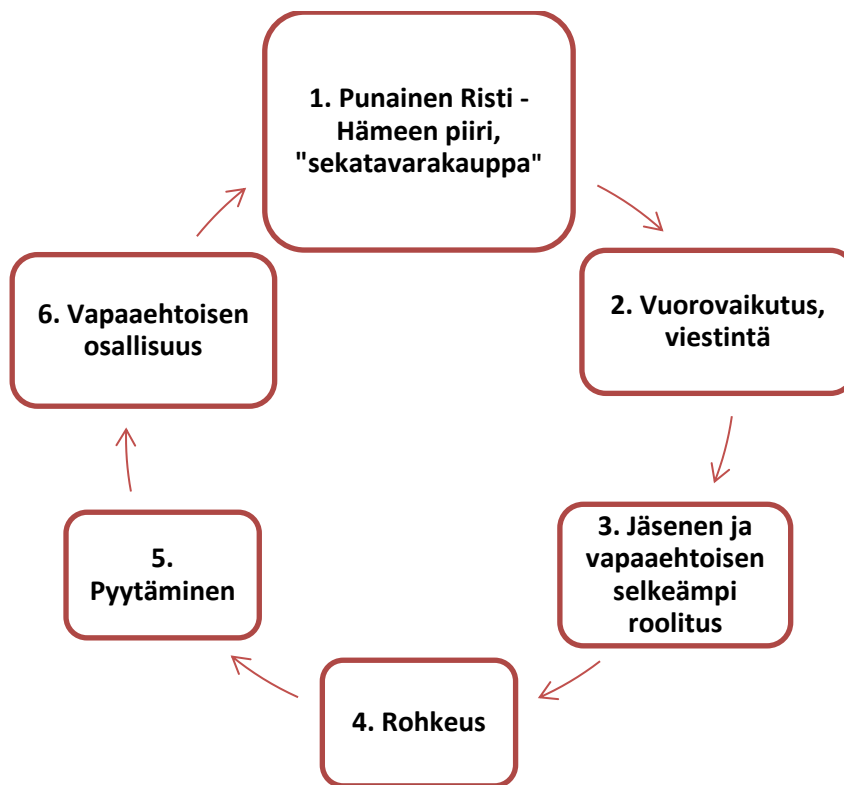
## 5 TUTKIMUKSEN LAADULLINEN ANALYSOINTI

### 5.1 Yleiskatsaus haastatteluihin

Haastattelut toteutettiin 2012 touko-kesäkuussa Hämeen piirin piiritoimistossa Tampereella. Keskimäärin yhden haastattelun kesto on noin 52 minuuttia (tarkat haastatteluajat liitteessä 1.) ja kaikki haastattelut nauhoitettiin sanelukoneella. Haastattelut etenivät jo ennalta tehdyn teemahaastattelurungon mukaisesti. Haastattelijana ja tutkijana minulla oli vastuu, että kaikki kahden eri teemahaastattelurungon teemat (liitteet 2. ja 3.) tulevat läpikäydyiksi haastatteluissa. Kaksi eri runkoa sen vuoksi, että haastateltavien lähtökohdat olivat erilaiset: työntekijät ja hallituksissa olevat sekä vapaaehtoiset. Kukin haastattelu tilanne oli omanlaatuinen kokemus. Teemoja ei aina käyty läpi samassa haastattelujärjestyksessä eikä kysymyksiä välttämättä esitetty sanataarkasti niin kuin haastattelurungossa olivat vaan tilanne eteni haastateltavan oman kerronnan mukaisesti, jossa minä haastattelijana vein haastattelua eteenpäin tilanteeseen sopivin kysymyksin. Toisissa haastatteluissa edettiin selvästi enemmän tarkentavien kysymysten avulla eli haastattelu eteni selkeämmin haastattelurungon mukaisesti, kun taas toisissa haastattelutilanteissa ei haastattelija kerinnyt montaa lisää tai tarkentavaa kysymystä tehdä. Nuorin haastateltava haastatteluhetkellä oli 22 vuotta ja iäkkäin 67 vuotta, muiden haastateltavien iät ovat tuon ikähaarukan sisällä, keski-ikä (n=9) ollessa noin 38,8 vuotta. Esitietolomakkeessa iän lisäksi kysyttiin mihin osastoon haastateltava kuuluu, ammatti sekä kuinka monta vuotta haastateltava on ollut mukana Punaisessa Ristissä. Haastateltavat ovat olleet mukana Punaisessa Ristissä haastatteluhetkellä minimissään noin 2,5 vuotta ja maksimissaan noin 35 vuotta. Keskimääräinen toiminta-aika vuosissa haastateltavien (n=9) kesken on noin 12,4 vuotta. Kokemusta haastateltavilla vapaaehtois- ja järjestötoiminnasta on. Haastattelutilanne oli mielestäni rauhallinen. Kaikki haastateltavan antoivat ymmärtää, että ovat mielellään tulleet haastateltaviksi mutta täytyy toki muistaa, haastattelut ovat pääsääntöisesti tehty iltapäivällä aikaisintaan klo. 15:00 ja myöhimmillään haastattelu alkoi klo. 18:00. Haastateltavat ovat tulleet haastattelutilanteeseen mahdollisesti suoraan työpäivän päätteeksi tai jostain toisaalta kokopäivän vaatineesta tapahtumasta. Haastattelujen perusteella nostin tärkeiksi avainsanoiksi neljä eri käsiteparia, joita tulee analysoida, ja joihin tulee konkreettisissa toimissa kiinnittää huomioita. Nämä neljä käsiteparia ovat ”Rekrytointi & Punaisen Ristin näkyvyys”, ”Vapaaehtoinen & Jäsen”, ”Sitoutuminen, Osallisuus & Motivaatio” ja ”Vuorovaikutus & Viestintä”.

## 5.2 Vapaaehtoistoiminnan prosessi Hämeen piirissä

Haastateltavat toivat esiin samansuuntaisia Suomen Punaisen Ristin Hämeen piirin haasteita. He olivat myös tiedostaneet samansuuntaisia järjestön vahvuuksia. Haastatteluiden perusteella voin todeta, että haastateltavat ovat hyvin tietoisia Hämeen piirin organisaation ja osastojen nykytilasta sekä vapaaehtoistoiminnan kulmakivistä. Toiset tunnistivat työkaluja, millä haasteisiin voidaan tarttua mutta kysymys on, kuinka työvälineitä osataan käyttää? Haastatteluiden perusteella tein kuvion (alla kuvio 7.), johon on kuvattu keskeiset Hämeen piirin haasteet. Vapaaehtoistoiminnan prosessi kuvio kuvaa vaiheet, jotka ovat tutkimuksen mukaan kulmakiviä vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä ja vapaaehtoisten sitoutumisen kannalta. Käsittelen analyysissä prosessin vaiheita nivottuna jo edellä mainittuihin käsitekombinaatioihin, jotka on myös poimittu haastatteluiden perusteella.



Kuvio 7. Vapaaehtoistoiminnan prosessi. Haastattelujen kokooma.

### 5.3 Rekrytointi ja Punaisen Ristin näkyvyys

Ensimmäinen neljästä teemakokonaisuudesta, jonka haastatteluiden perusteella nostan esille, käsittelee vapaaehtoisten ja jäsenten rekrytointia sekä Punaisen Ristin ja erityisesti Hämeen piirin näkyvyyttä omalla alueellaan. Vapaaehtoistoiminnan prosessi -kuvioon tämä kappale jäsentyy ensimmäisiin kolmeen lohkoon. Punainen Risti tunnetaan hyvin sekä järjestöllä on laaja näkyvyys niin kansallisesti kuin maailmanlaajuisesti. Punaisen Ristin monipuolisia toimintoja ei haastatteluiden perusteella voi laittaa arvo- tai tärkeysjärjestykseen mutta Punaisen Ristin olemassa oloa perusteltiin melkein yksiselitteisesti inhimillisten arvojen ylläpitäjä ja niiden puolustajana sekä konkreettisilla tarpeesta lähtevillä toimilla. Punainen Risti tekee sitä, mitä kukaan muu ei tee ja näitä toimia täytyy muista peilata, jotta ne ovat linjassa Punaisen Ristin seitsemän periaatteen kanssa.

*”...ettei pidä juosta megatrendien perässä vaan kuunnella niitä hiljaisia asioita.”*

Kansalaisyhteiskunta edustaa arvoja ja toimintaa, joille on Aaro Harjun (2007) mukaan on kysyntää. Hän toteaa ihmisten haluavan toteuttaa itseään syystä, koska esimerkiksi työelämä ei tätä kaikille mahdollista. Järjestötyön ja sen merkityksen kasvaessa, sen näkyvyys jää kuitenkin marginaaliin yhteiskunnassa. Harjun (2007) mielestä järjestötoiminta on yhteiskunnan demokratian perusta, ja tästäkin huolimatta se on silti jäänyt jo pitkään systeemimaailman varjoon. Asenteissa on parantamisen varaa jo siltäkin osin, että kansalaisyhteiskunta mielletään erilliseksi sektoriksi kahden muun sektorin väliin jääväksi. Harjun (2007) mukaan järjestö- ja yhdistyskentän arvostus nousee kun sen mielletään olevan koko suomalaisen yhteiskunnan perustaa sekä sen merkitys kasvaa kun toimintaa tehdään järjestön omista lähtökohdista käsin. Myös verkostoitumisen ja yhteistyö ovat avainasioita järjestötyön tunnettavuuden ja merkityksen nousuun. (Harju 2007, 15.) Samanlaista varjoon jäämistä voi haastatteluiden perusteella tulkita tapahtuneen nimenomaan paikallisesti Hämeen piirille ja sen osastoille. Monessa haastattelussa pidettiin Punaisen Ristin monimuotoisuutta ja laaja-alaista toimintakenttää haastavana seikkana esimerkiksi vapaaehtoisten ja jäsenien rekrytoinnissa. Varsinaisesti tunnettavuus ja imagon näkyvyys eivät ole ongelmia vaan se, kuinka Punainen Risti linkittyy kotimaahan sekä sen toiminnoista tiedottaminen ja kertominen. Punaisella Ristillä on mahdollisuus tarjota monia erilaisia toimintoja ja viitaten tähän monimuotoisuuteen järjestö nimettiin ”sekatavarakaupaksi”. Kuitenkin järjestön jäsenyys koettiin kunniana ja ylpeyden aiheeksi. Ylpeyttä verrattiin näkymättömään punaiseen ristiin selässä tai punaiseen liekkiin sydämessä. Kun kentällä ollaan töissä, ryhti nousee asteittain ylöspäin ja tunnettiin suurta ylpeyttä voidessaan sanoa olevansa osa Punaista Ristiä. Myönteisessä mielessä haastateltavat sekä vapaaehtoiset kokivat olevansa käveleviä Punaisen Ristin mainoksia, kun he

ovat kentällä järjestön liivit yllään. Yksi syy onnistumisen ja positiivisen ylpeyden tunteeseen vapaaehtoisella, on järjestön tarjoamat hyvät koulutukset, jotka takaavat sen että vapaaehtoiset osaavat asiansa. Kuitenkin haastateltavat toivoivat vielä enemmän näkyvyyttä Punaiselta Ristiltä erilaisten yhteistyötahojen kanssa kuten oppilaitoksien, julkisten ja yksityisten organisaatioiden kanssa sekä kampanjoiden ja erityisesti tempauksien muodossa, jossa ihmiset pääsevät itse tekemään ja kokeilemaan niitä toimintoja, joita vapaaehtoiset järjestössä tekevät.

*”Miksi me ei osata markkinoida tätä.”*

Medianäkyvyydestä oli haastateltavilla ristiriitaisia näkemyksiä. Kysyessäni sosiaalisesta mediasta ja printtimediasta näkyvyystekijöinä, vastauksien luonne vaihteli sen mukaan, minkä kokoisesta osastosta vastaaja oli. Erot markkinoinnissa ja rekrytoinnissa osastoiden välillä ovat suuret. Toisaalla ei koettu lainkaan tärkeäksi internetiä tai sosiaalista mediaa, koska vapaaehtoiset ja mahdolliset tulevat vapaaehtoiset eivät käytä tai saatikka tiedä, mikä on sosiaalinen media. Tämä väite kohdistuu suurelta osin iäkkäämpään vapaaehtoisryhmään. Puolestaan ilmoitukset paikallislehdissä koettiin myös hyödyttömiksi. Kun taas osasto, joka on suurempi ja sen ikärakenne nuorempi, koettiin sosiaalisella medially ja erilaisilla lehtijutuilla olevan painoarvoa ihmisten kiinnostuksen herättämisessä Punaista Ristiä ja vapaaehtoistyötä kohtaan. Kuitenkin yhtenäinen vastaus ihmisten kiinnostuksen herättämiseen osastosta riippumatta oli konkreettinen ihmisten kohtaaminen toreilla ja tapahtumissa. Nuoret ikäryhmänä koettiin haasteelliseksi, koska he käyttävät paljon sosiaalista mediaa, jota ei osata käyttää markkinointi tarkoituksiin niin että, Punaisen Ristin ideologia ja toiminta tulisi näkyväksi. Oleellista on paketoita toimintaa niin, että se kiinnostaisi nuoria ja käytännössä tämä osaltaan tarkoittaa tehtävien parempaa myymistä. Kuinka toimintojen parempi markkinointi tapahtuu? Haastatteluissa yhdeksi vastaukseksi nousi toisaalta Hämeen piirin vapaaehtoisten toimintojen tiedon levittäminen sekä paikallisuuden parempi hyödyntäminen että osaltaan myös vaikuttavampi panostaminen henkilökohtaisiin kontakteihin. Yhä suurempi osa ihmisten välisistä vuorovaikutuskontakteista ja -tilanteista tapahtuu tietokoneiden ja mobiililaitteiden kautta (Saastamoinen, 2011.) Sosiaalinen media on varmasti pätevä väline kiinnostuksen herättämiseen mutta tuskin se korvaa henkilökohtaista kontaktia. Saastamoinen (2011) nostaa esille virtuaalisten yhteisöjen tärkeyden välineenä, jossa ollaan yhteydessä samanhenkisiin ihmisiin. Virtuaaliyhteisöt voivat väitteen mukaan olla myös keino elvyttää laajempaa kansalaiskeskustelua.

*”Pitää olla siellä, missä niitä ihmisiäkin on.”*

Puskaradio, jota pidettiin toimivana rekrytointimuotona, ei kuitenkaan välttämättä kata kuin pienen siivun järjestön näkyvyydestä niin yhteiskunnassa kuin paikallisessa markkinoinnissa vaikka kuitenkin sen vaikuttavuus aspektia ei pieneksi voi väittää. Laatu ennen määrä kuultiin monen haastateltavan ajatuksissa useissa eri järjestön kehittämistä koskevissa keskusteluteemoissa.

Punaisen Ristin järjestämiä erilaisia kursseja pidettiin tärkeinä rekrytointitapahtumina ja markkinointivälineenä. Kurssit tarjoavat henkilökohtaisen kontaktin ihmisiin ja paikan, jossa kertoa Punaisesta Rististä ja sen toiminnoista. Tutkijan oma kokemus yhdestä käydystä kurssista on positiivinen asiasisällön ja koulutuksen osalta mutta tilaisuutta ei juurikaan hyödynnetty kertomalla Punaisesta Rististä ja sen eri toiminnoista tai paikallisesta työstä. Kurssitilasta löytyi lomakkeita liittyä jäseneksi Punaiseen Ristiin mutta kukaan ei henkilökohtaisesti pyytänyt liittymistä tai kehottanut tulla toimintaan mukaan vapaaehtoisena käyttämään ja ylläpitämään juuri opittuja taitoja. Haastatteluiden perusteella juuri nämä lukuisat järjestetyt kurssit ovat merkittäviä rekrytointipaikkoja mutta käytetäänkö niitä kuitenkaan järjestelmällisesti hyödyksi.

Viestintä, markkinointi ja tiedotus olivat siis asioita, jotka tulivat esiin jokaisessa haastattelussa. Harjun (2007, 21) mukaan kaikki toiminta vaatii nykyisin sekä sisäistä että ulkoista tiedottamista. Hän nostaa esille oman toiminnan aliarvostamisen, tiedotusosaamisen puutteen sekä vanhanaikaiset toimintatavat ja jatkaa, että hyvä tiedottaminen vaatii taitoja, kontakteja ja resursseja. Järjestötyö, jossa tavoitellaan vaikuttavuutta, tunnettavuutta sekä resursseja aktiivinen markkinointi on välttämätöntä. Haastatteluissa tuli ilmi rekrytoimisen onnistuminen sekä haastavuus. Yksi haastava tekijä on osaltaan pyytämisen vaikeus ja osaltaan rohkeuden puute, mitkä olivat tekijöitä, jotka saattavat estää jäsenmäärän kasvun. Toisaalta moni sanoi, että on helppo liittää ihmisiä Punaiseen Ristiin mutta ongelma on kuinka saada ihmiset pysymään järjestössä ja osallistumaan. Pyytäminen on varmasti paljon persoonakysymys ja lisäksi täytyy muistaa, että pakolla ihmisiä ei voi vapaaehtoistoimintaan tai jäseneksi liittää. Kuitenkin rohkaisu persoonalliseen Punaisen Ristin toiminnan esittelyyn esimerkiksi rekrytointikoulutuksen avulla voi olla tekijä, mikä auttaa ihmisiä olemaan rohkeampia pyytämään apua järjestölleen. Yksiselitteinen vastaus jäsenmäärän ja vapaaehtoisten määrän kasvuun on joka tapauksessa näkyvyys ja tiedotus sekä henkilökohtainen kontakti ihmisiin, missä sitten kerrotaan ja esitellään Punaisen Ristin toimintaa.

Haasteena koettiin osaksi myös tietämättömyys ihmisten keskuudessa, jotka eivät ole tutustuneet Punaisen Ristin järjestöön. Järjestönä monipuolinen Punainen Risti ei myös anna välttämättä kosketuspintaa ulkopuoliselle, mistä mahdollinen vapaaehtoinen voisi olla kiinnostunut kun



toimintoja on niin paljon. Yhtenä vastauksena pidettiin toimintojen ja tarpeiden yhdistämistä rekrytoinnissa ja markkinoinnissa niin, että pyydetään osallistumaan suoraan johonkin yksilöityyn toimintaan. Eräs haastateltava kertoi näin:

*”Rekrytoinnissa on hyvä käyttää semmosta - Hei me tarvitaan joku, joka osaa kattoo talousasioita ja pitää kirjaa tai me tarvitaan joku, joka osaa käyttää soppatykkiä - että sillä ihmisellä on joku tehtävä valmiina, mihin pyydetään. Tarpeesta on helpompi rekrytää.”*

Toisaalta haastatteluissa koettiin, ettei Punaisen Ristin toimintaa kauheasti mainosteta. Otettiin esille, että esimerkiksi nuorten toiminta harrastusmahdollisuutena. Toisaalta haastatteluissa tuli ilmi, ettei vapaaehtoisuus ole pelkkä harrastus vaan elämäntapa, joka pitää sisällään hyvän kaveriporukan, jotka jakavat saman aatteen. Tuotiin myös esille, että ihmiset tulevat mielellään johonkin meneillään olevaan projektiin, tapahtumaan tai toimintaan eikä niinkään kehittämään tapahtumia, missä luonnollisesti vapaaehtoisen vastuu on suurempi. Tästä päästään taas ajatukseen toimintojen paremmasta tiedottamisesta: millaiseen tehtävään kaivataan tekijää, kuinka laaja (ajallisesti) tehtävä on, millaisia valmiuksia tarvitaan tehtävän suorittamiseen jne. Kuten jo aiemmin Brunssonin irrationaalisen teorian kappaleessa todettiin haasteen olevan vahvan organisaatiotuen ja yksilöityjen toimintojen välillä. Totesin, että henkilön pitäisi kohdistaa tuki tiettyyn organisaation toimintaan, jotta tuki olisi mahdollisimman vahvaa ja laajaa. Samanlaista projektiluontoista lähtöasetelmaa pohtii Siisiäinen (2010) sekä Harju (2007) kun he toteavat, että suomalaisen nyky-yhteiskunnallisen osallistumisen muodon olevan yksilökeskeistä projektien mukana olemista.

## 5.4 Vapaaehtoinen ja jäsen

*”Ihmisten kohtaaminen on meidän perustehtävä. On periaatteiden mukaista auttaa, oli ihminen missä kunnossa tahansa.”*

Ihmiset haluavat tehdä hyviä tekoja, mitä ne sitten jokaiselle yksilölle ovatkaan. Kansalaisyhteiskunnan parissa rakennetaan arjen hyvinvointia auttamalla toisia, jossa samalla synnytetään modernia yhteisöllisyyttä, jota ihminen sosiaalisena olentona tarvitsee. Puolestaan sosiologian klassikot ovat sitä mieltä, että modernisaatio johtaa yksilöllisyyden kasvamiseen, jonka seurauksena voidaan havaita yhteisöllisyyden heikkenemistä. Tätä väitettä perustellaan siten, että myöhäismodernissa yhteiskunnassa yhteisöjäsenyys on aikaisempaa vapaammin valittavissa. Yhteisöjen jäsenyys perustuu usein yhteiseen kiinnostuksen kohteeseen. (Aro 2011, 52–53.) Päinvastaiset teesit modernista ajasta ja sen seurauksista ihmisten käytöksessä on perusteltua ottaa huomioon kun esimerkiksi järjestöissä suunnitellaan vapaaehtoistoimintaa. Kaiken kaikkiaan yksilöllistymisen vastapainoksi pitäisi pyrkiä tuomaan puhetta yhteisöllisyydestä. Tulkinta edellisestä voisi olla nähdä yhteisö tai järjestö yksilöllistymisen käsitteellisenä jatkeena eli ihmiset valitsevat ja ovat osana järjestöjä omien elämäntapaprojektien kautta (Saastamoinen 2011 62–63.)

Järjestötoiminta on myös yksi keino murtaa myös ihmisten yksinäisyyttä. (Harju 2007, 13–15.) Kaikista ihmisistä ei kuitenkaan ole vapaaehtoisiksi mutta kaikista ihmisistä on Punaisen Ristin jäseniksi. Kuten aiemmin jo sanottu, että vapaaehtoistoimi vaatii tietyn kipinän, asenteen ja arvomaailman. Monet haastateltavat nimittivät vapaaehtoistoimintaa elämäntavaksi. Sen sijaan on hyvä muistaa, että toimiminen ei itsessään vaadi elämäntapa-asennetta vaan kukin vapaaehtoinen varmasti löytää oman polun. Kuitenkin jäsenenä voi olla jokainen. Haastatteluiden perusteella keskustelu jäsenen ja vapaaehtoisen roolien painotuksesta ja vertailusta oli hieman ristiriitainen. Yleisarvio on, että jäsenistä sekä vapaaehtoisista on pulaa. Joskin tekeviä käsipareja arvotettiin korkeammalle, kuin kannatusmaksua maksavaa jäsentä. Toisaalta en näe syytä käsitteiden vastakkainasettelulle. Pikemmin tulee miettiä työkaluja ja toimintoja, mitkä helpottavat jäseneksi pyytämistä sekä rohkaista kentällä työskentelevää väkeä ottamaan kontaktia kuitenkin tyrkyttämättä jäsenyyttä. Tyrkyttäminen oli adjektiivi, joka liitettiin toimintaan, jossa ihmisiä pyydetään jäseniksi. Otan vielä esille kaksi merkittävää sanaa: rohkeus ja pyytäminen. Sanojen luonne on pitkälti sidoksissa ihmisen persoonaan ja luonteeseen. Millä ihmisistä esimerkiksi rekrytointitilanteessa voisi rohkaista ottamaan kontaktia toiseen mahdolliseen vapaaehtoiseksi henkilöksi haluavaan tai jäseneseen, on varmasti järjestön tuki ja koulutus. Tiedämme sen, että työ mihin pyydetään, on merkityksellistä ja erittäin tärkeää. Pyyttämisen vaikutukset ovat mittaamattomat monella eri tasolla: niin yksilön, ryhmän, järjestön, kunnan, yhteiskunnan jopa

maailman laajuisella tasolla. Pyytämisen kynnys madaltuu kun tiedot ja toimintatavat ovat toimintaa esittelevällä kunnossa. Tarkoitan sitä, että toimintaa on helpompi esitellä lähtökohdista, että juuri tähän ja tähän tehtävään tarvitsemme sinun apuasi ja sinä saat tämän ja tämän koulutuksen aiheeseen sekä sen tahon tuen lisäksi näin ja näin paljon ystäviä että uusia tuttavuuksia. Toimivan viestinnän tärkeys kulminoituu juuri rekrytointitilanteissa.

*”(Meidän on) vaikea pilkkoa osiin ja esittää asia. Ei osata pilkkoa toimintoja! Kuitenkin niin voitaisiin tehdä.”*

Kun haastatteluissa kysyttiin, tarvitsevatko vapaaehtoiset ennestään jotain tietoja tai taitoja. Yksiselitteistä vastausta ei ollut. Toisaalta ensiapuryhmässä ei vapaaehtoinen voi toimia, ellei osaa ensiaputaitoja mutta toisaalta voidaan olettaa, että ystävänä jokainen meistä osaa toimia. Kuitenkin henkilön taidot tai puutteet eivät ole ratkaisevassa asemassa, koska jokainen vapaaehtoinen koulutetaan tehtävään.

*”Vapaaehtoisten oikeus on, että he saavat perehdytyksen toimintaan.”*

Ystävöitymistään kuin moneen muuhun organisoituun toimintaan kuuluu koulutus ja ryhmätapaamiset, jossa jokainen vapaaehtoinen saa esimerkiksi vertaistukea. Koulutus ja ryhmätapaamiset ovat osa tärkeää linkkiä esimerkiksi vapaaehtoisen sitoutumisprosessissa. Kuitenkin koulutus ja tapaamiset vaativat hyvät toimitilat, joissa olla. Kentältä haastatteluiden perusteella tuli ilmi tarve kunnan toimitiloille.

Haastattelujen myötä aloin pohtimaan sanaa jäsen ja sen merkitystä sekä suhdetta termiin vapaaehtoinen. Ovathan vapaaehtoisetkin järjestön jäseniä sen perusteella että he osallistuvat ja ovat konkreettinen osa järjestön toimivuutta ja olemassaoloa vaikka he eivät olisi järjestön maksavia vuosijäseniä. Onko mahdollista, että järjestön jäseniksi pyydettyvät ihmiset eivät täysin ymmärrä mitä jäsenyys käytännössä tarkoittaa vai tarkoittaako se mitään?

*”Se jäsen sana on vähän semmonen niinku et nyt sä oot jäsen niin se kuulostaa kauheen sellaselta sitoutuneelta et onks se sit joku lisenssimaksu tai aktiivimaksu.”*

Pitäisikö jäsen- ja vapaaehtoissanoja selventää jopa erottaa tiedotuksissa ja markkinoinnissa toisistaan tai päinvastoin liittää vahvasti toisiinsa yhdeksi ryhmäksi. Haastatteluiden perusteella molempia ryhmiä tarvitaan ja on ymmärrettävää, että molemmat ryhmät tarvitsevat erilaisia panostuskeinoja. Puhuttiin paljon, että ilman jäseniä vapaaehtoisten resurssit vähenevät huomattavasti. Onko termien eriyttäminen ja sen myötä selkeyttäminen yksi toimenpide?

Järjestössä toimijoille ja vapaaehtoisille termit ovat hyvinkin selkeitä mutta entä suurelle yleisölle. Tällä hetkellä Punaista Ristiä voi tukea yksittäisillä lahjoitus- tai kannatusmaksuilla, kuukausilahjoituksin sekä konkreettisella lipaskeräyksellä että vuosi- ja ainaisjäsenyys periaatteen mukaisesti.

*”Vapaaehtoisten jäsenten lisäksi tarvitaan niitä maksavia jäseniä, jotka tukee ideologiaa.”*

*”Mun mielestä tarvitaan jäseniä kyllä, et me pystytään sillä luomaan, mahdollistaa vapaaehtoistoimintaa.”*

*”Mä sanoisin et kyllä tietysti jäseniäkin (tarvitaan) mutta mä melkein sanoisin et käsipareja (enemmän) osastotasolla.”*

Haastatteluissa käytettiin erilaisia termejä kuten arvojäsen tai kannatusjäsen kuvaamaan vuosijäseniä, jotka tukevat Punaisen Ristin periaatteita ja ideologiaa mutta eivät konkreettisesti halua olla mukana toiminnassa. Jos halutaan pitkäjänteisempää rahallista apua, silloinhan on luonnollisesti helpompi markkinoida kuukausilahjoittajan roolia. Tästä päästään siihen kysymykseen mitä jäseneltä odotetaan? Keskustelua myös herätti ajatus, tarvitseeko Punainen Risti jäseniä ja pitäisikö ihmisten saada toimia järjestössä ilmaiseksi. Yksiselitteistä vastausta hankalaan kysymykseen en saanut. Osaltaan kysymys jäsenistä ja sanan merkityksestä on terminologiaa ja asetusten määräämää sekä osaltaan kannatusmaksajien ja vapaaehtoisten roolien selkeyttämistä niin sanotulle suurelle yleisölle. Suurempi haaste kuin terminologia on kuitenkin se, että jäsenmäärä laskee.

*”Muutoksia täytyy tapahtua kun jäsenmäärä pienenee.”*

## 5.5 Sitoutuminen, osallisuus ja motivaatio

Klassisen sosiologian edustajille maailman, yhteisöjen ja ylipäätään sosiaalisen toiminnan muotojen modernisoituminen on pulma. Mihin yhteisöllinen side ihmisten välillä voi perustua kun perinteisten osallisuuden muotojen rinnalle tulee uusia modernin yhteiskunnallisuuden muotoja. Tässä pulmassa erityisesti askarruttaa, millä tavalla yhteisöelämän muodot muuttuvat silloin, kun vanhat sosiaaliset toimintatavat eivät yhteisössä enää päde. Kuten jo aiemmin tutkimuksessani on tullut ilmi myös Aro (2011) toteaa Weberin sosiaalisen suhteen käsitteistöön kuuluvan piirre, jonka mukaan yhteisöllinen sosiaalinen side muodostuu toimijoiden välille vain silloin kun heidän yhteenkuuluvaisuuden tunne johtaa sellaiseen toimintaan, jonka kuluessa he orientoituvat toisiinsa vastavuoroisesti. Ei riitä, että henkilöt kokevat toisensa ystäviksi vaan heidän täytyy myös toimia ystävien tavoin toisiaan kohtaan. Miten tämä ilmenee järjestötoiminnassa? Haastatteluissa monesti todettiin, että kaverit ja ystävät ovat syy, miksi vapaaehtoistoimintaa haluaa tehdä. Ystäväpiiri on sitouttava tekijä. Osallistutaan yhdessä kavereiden kanssa vapaaehtoistoiimiin.

Käsite sitouttaminen ei ole täysin sopiva käytettäväksi järjestötoiminnassa koska toiminta on vapaaehtoista, siksi sitoutumisen täytyy tulla henkilöstä itsestään. Toki käsitettä sitouttaminen voi tutkia järjestön näkökulmasta, kuinka he järjestön kautta pystyvät parantamaan henkilön omaa sitoutumista järjestöön. Vapaaehtoistoimintaan sitoutumisesta on erittäin vähän suomalaista empiiristä tutkimusta. (Yeung, 2007) Haastatteluaineiston perusteella haastateltavat useamman kerran käyttivät ilmaisua, että Punainen Risti osaa sitouttamisen taidon. Toisaalta tuli ilmi, että haastateltavat ovat mukana omaehtoisesti ja oman kiinnostuksen mukaisesti, jolloin he ovat henkilökohtaisesti sitoutuneet järjestöön mutta asia nähtiin myös järjestön kautta. Suhtaudun hieman varauksella kuitenkin siihen, että lähtökohtaisesti järjestö tai yhdistys pystyy aluksi sitouttamaan vapaaehtoistyöhön, koska sitoutumisen on kummuttava henkilön omasta motivaatiosta ja halusta, jotta sitoutumisen on lähtökohtaisesti mahdollista tapahtua. Toisaalta jopa kymmenien vuosien kokemuksella vapaaehtoistyöstä nähtiin, että jäsenen tai vapaaehtoisen sitouttamiseen pystyy kun on tarpeeksi aikaa, henkilön persoona on sopiva järjestötyöhön sekä henkilöllä on tahtotila. Tästä esimerkistä voidaan kuitenkin vetää johtopäätös, että henkilö on itse ensin halukas sitoutumaan järjestöön. Kahden käsitteen pyörittely, ei mielestäni anna tutkimuksella lisäarvoa ja siksi kysymyksen asettelu: ”Kuinka jäsen tai vapaaehtoinen saadaan sitoutettua järjestöön?”, on mielestäni väärin aseteltu. Kysymys on kuitenkin vapaaehtoisluontoisuuden mukaisesti lähempänä pohdintaa: ”Kuinka luoda sellainen kulttuuri ja toimintaympäristö järjestöön ja kuinka tukea vapaaehtoisen sitoutumista”. Yeung (2007, 162–163) listaa keskeisiä elementtejä, jotka auttavat

sitoutumaan vapaaehtoistoimintaa. Erityisiä elementtejä ovat henkilön oma luonne ja persoona sekä hänen odotukset ja asenteet että positiiviset kokemukset. Myös sosiaalinen tuki, jatkuvuuden kokemukset ja vuorovaikutukseen liittyvät tekijät kuten palaute ja koulutus ovat asioita, jotka vaikuttavat henkilön sitoutumiseen vapaaehtoistoimintaan. Keskeinen kehittämistarve järjestöissä on sosiaalisen ilmapiirin kehittäminen, siksi on oleellista esittää kysymys, kuinka vapaaehtoisia johdetaan.

Se, miksi tuon esille järjestön kulttuurin ja ilmapiirin on haastatteluaineistosta ilmennyt paradoksaalinen huoli, jonka vaikutukset vapaaehtoisien sitoutumiseen ja osallistumiseen on merkittävä. Useassa haastattelussa tuotiin esille, kuinka järjestön ja osastojen sisällä pyörivät samat ihmiset, jolloin uusien toimijoiden on vaikea päästä sisään ryhmään. Toisaalta osastojen ryhmät ovat hyvin avointa ja auttavaista porukkaa mutta uuden vastaanottavuus heikkoa, koska porukkaan on muodostunut jo omat tavat tehdä ja toimia.

*”Meillä pyörii samat porukat, kun tuli uusi, joutui ihan tosissaan miettimään, miten sen uuden saa mukaan. Vastaanottavuutta tarvitsee harjoitella ja asennemuutosta vaaditaan.”*

Haasteeksi nähtiin henkinen kuormittavuus, kun vapaaehtoistyö tai osaston luottamustoimi vaativat tekijältään henkisesti paljon, nähtiin avoimuus ja uusien henkilöiden niin sanottu sisäänajo haastavana. On ymmärrettävää, jos ryhmädynamiikkaa joutuu järjestelemään epätasaisin väliajoin uudestaan, se voi vaikuttaa ryhmän toimivuuteen ja henkiseen jaksamiseen. Suuremmaksi ongelmaksi kuitenkin nähtiin käsiparien puute. Toisaalta siis kaivattiin uusia henkilöitä jakamaan vastuuta osastossa mutta ei tiedetty välineitä kuinka, uusi henkilö saataisiin sulautettua mukaan ryhmään tasavertaiseksi jäseneksi. Eräs haastatteluissa esiin tullut merkityksellinen näkökulma sitoutumiseen, siksi että sitoutumisen haluttomuuden yhdeksi syyksi nähtiin lähtökohtaisesti vapaaehtoisten ja toimijoiden vähyys. Kun aktiivisia toimijoita on vähän, kokemuksen mukaan, on mahdollisella uudella aktiivilla suurempi kynnys lähteä mukaan toimintaan. Tämän tyylinen negatiivinen kierre on varmasti hankala katkaista.

*”No sitä olen kyllä pohtinu joskus että onko vaikea tulla (mukaan toimintaan).”*

Aiemmassa kappaleessa kirjoitin vapaaehtoisen koulutuksen merkityksestä osana sitoutumisprosessia. Vapaaehtoisen sitoutumisprosessia tukee myös osallisuus monessa eri asiayhteyksissä. Haastatteluissa ilmeni, että vapaaehtoisia rohkaistaan aloitteen tekoon ja toivomusten esittämiseen mutta siitäkin huolimatta osallisuus nimenomaan toiminnan kehittämisessä ja suunnittelussa on kovin vähäistä vaikka myös positiivisia kokemuksia

vapaaehtoisten aktiivisuudesta omaa järjestöä kohtaan löytyi. Jotkut kokivat, että vapaaehtoiset tekevät aloitteita kun taas toiset kysyttäessä onko vapaaehtoisilla odotuksia tai tuleeko vapaaehtoisilta toiveita ja ideoita toiminnan suunnittelussa, oli muutaman vastaus: ”Kun tuliskin!”. On siis olemassa toive, että osallisuutta olisi enemmän mutta miksi näin ei ole. Onko haaste se, että vapaaehtoinen pelkää joutuvansa mukaan luottamustoimiin? Vastaavasti onko haaste se, että vapaaehtoiset eivät koe kuuluvan siihen tiettyyn ydinryhmään, jotka tekevät päätöksiä syystä, että on niin sanotut pienet piirit toimijoiden kesken. Samanlaista osallisuuden ongelmaa haastatteluiden perusteella esiintyy osastojen välillä. Apua, ideoita tai välineitä tehdä jokin asia paremmin ei haluta ottaa vastaan koska asiat on osastossa tehty tietyllä tavalla aina. Voiko tästä asenteesta päätellä, että jos ideat ja ajatukset kulkevat huonosti osastojen välillä myös sen tietyn osaston ja vapaaehtoisen välille syntyy sama osallisuuden ongelma. Syitä on monia osallisuuden puutteeseen. Voi myös olla, että vapaaehtoinen ei näe osallisuuden arvoa. Toisaalta vapaaehtoinen voi päästä vaikuttamaan osaston toimiin ja toisaalta taas aloitteet voivat matkata yleiskokoukseen asti. Toki osallisuutta esiintyy muutoinkin kun aloitteiden ja kehitysideoiden kautta mutta vapaaehtoisen sitoutumisen merkitys kasvaa järjestöön, jos hän pääsee vaikuttamaan ja kehittämään järjestön toimia.

*”Helpommin sitoutuu tekee jotain kun saa olla suunnittelussa mukana.”*

*”Jäsenhuollolla me voidaan sitouttaa”*

Osallisuuden haastetta on lähestytty myös ajatuksella vapaaehtoisten kehityskeskusteluista. Siihen, millaiset resurssit ja kuinka suuri osasto on, vaikuttavat pystytäänkö kehityskeskusteluista pitämään kuinka laajassa mittakaavassa mutta suunta on aivan oikea. Kehityskeskustelut tai epävirallisemmin kahden ihmisen vuorovaikutuksen myötä yksilöiden välille voi muodostua yhteinen identiteetti, jolloin he kokevat olevansa osa yhteistoimintaa. Nämä kehityskeskustelun luontoiset tilanteet rakentavat luottamusta, mikä taas vähentää sosiaaliin suhteisiin liittyvää satunnaisuutta ja siten helpottaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Kuten jo aiemmin tutkimuksessa on todettu, että osallistuva ympäristö, jossa vapaaehtoiset voivat antaa palautetta toiminnasta rakentavassa hengessä ja jossa heitä kuunnellaan, lisää sitoutumista ja luottoa järjestöä kohtaan. Edellä mainitut asiat kuuluvat mielestäni jäsenhuollon tehtäviin.

Mikä motivoi olemaan Punaisen Ristin vapaaehtoinen? Haastattelutilanteissa motivaatiotekijöitä nimettiin monia. Yeungin (2007) tutkimuksessa vapaaehtoisuusiiviteeman timanttimalin muodossa suurin motivaatiotekijä on saaminen. Kuitenkin toisena jaetulla sijalla on antaminen yhdessä jatkuvuuden kanssa. Läheisyys koettiin neljänneksi tärkeäksi motivaatiotekijäksi. (Yeung 2007, 157.) Yksiselitteinen vastaus, mitä haastatteluiden perusteella voidaan olettaa merkittäväksi

motivaatiotekijäksi, on kenttätyö ja sieltä saatu palaute eli antaminen ja saaminen. Oli kenttätyö miltei mitä tahansa, palaute saadaan joko suoraan suullisesti tai sanattomasta vaikka autettavan eleestä tai ilmeestä. Motivaatioksi toimia Punaisessa Ristissä nähtiin myös oma avun tarve ja yksinäisyys. Tässä nähdään juuri osaltaan Yeungin timanttimallin oivaltavuus motivaatiotekijöistä ja siitä, että pyrittäisiin ymmärtämään vapaaehtoisten motivaatiota monista eri lähtökohdista. Keskeiseksi motivaatiotekijäksi siis usein nousee halu auttaa muita mutta myös päinvastoin. Vahva motivaatiotekijä voi olla saaminen ja avun tarvitseminen. Vapaaehtoiseksi Punaiseen Ristiin toimintaan tullaan mukaan, jotta helpotettaisiin oman elämän ehkä hankalaa tilannetta. Monia muitakin motivaatiotekijöitä ilmeni haastatteluissa, joita voidaan peilata Yeungin timanttimalliin. Ulottuvuus jatkuvuus - uuden etsintä ilmeni vahvasti vapaaehtoisen elämäntapaidentiteetissä tai harrastuksena. Jatkuvuutta voidaan peilata yhdessä oloon ja kivaan tekemiseen tutun porukan kanssa kun taas uuden etsintä motivaationa voi esimerkiksi olla kenttätyö ja siellä kohdatut uudet tilanteet.

*”(Vapaaehtoistyö tuo) Sisältöä elämään ja tarkoitusta, kivoja ihmisiä, keiden kanssa saa olla, tehdä ja suunnitella. Tuntuu että on (itse) saanut niin paljon, niin on kiva antaa.”*

*”On saanut aatetta eteenpäin.”*

Motivaatiota vapaaehtoistoimintaan voidaan löytää pohdinnan ja toiminnan kautta. Luonnollisesti mielekäs tekeminen on todennäköisemmin toistuvaa kuin tekeminen, joka tuntuu epämiellyttävältä. Merkittävä motivaatiotekijä haastatteluiden mukaan on myös ajatus ja kokemus, että tekee tärkeää ja jakaa itselle arvokasta aatetta eteenpäin.

On myös tarpeellista asettaa motivaatiokysymykset toiseen perspektiiviin. Toisin sanoen kysymyksen asettelulla järjestö voi selvittää vapaaehtoisen motivaation eri näkökulmia. Ajatellaan että ei enää pelkästään kysytä ”Mikä motivoi vapaaehtoista antamaan aikaansa jonkun järjestön hyväksi?” vaan kysytään rinnalla ”Kuinka vapaaehtoinen reagoi pettymyksiin, ongelmiin ja haasteisiin?”. Edellisellä kysymyksellä päästään analysoimaan ongelmaa vapaaehtoisten motivaatiosta osallisuuteen ja jatkuvuuteen. On varsin hankala analysoida ja antaa yksiselitteistä vastausta, kuinka saada vapaaehtoiset pysymään järjestöstä ja ruokkia vapaaehtoisten motivaatiota. Mutta jos käännetään ajattelu ylösalaisin ja mietitään motivaatiota niistä lähtökohdista, mitkä vähentävät motivaatiota ja kuinka näitä tilanteita tulisi hoitaa ja korjata. Mielestäni ei yksinomaan kannata puhua pelkästä ennaltaehkäisevästä työstä, koska asiat, kohtaamiset ja tilanteet voivat muuttua nopeastikin: ongelmiin, haasteisiin ja pettymyksiin ei aina pysty varautumaan ja niitä estämään. On siis löydettävä keino hoitaa ja ratkoa ongelmatilanteita ja näin ruokkia motivaatiota



sekä tyytyväisyyttä. Tutkimuksessani on tullut esille, että vapaaehtoistyötä pelätään sen sitovuuden vuoksi. Tämän lisäksi pelättiin omaa riittävyyttä ja resurssien rajallisuutta. Olisiko näihin pelkoihin yksi ratkaisu toimien tarkempi määrittely esimerkkinä vapaaehtoiselle rohkeasti kerrotaan, että apuasi tarvittaisiin kaksi kertaa kuussa pari tuntia kerrallaan.

Tutkimuksessani on tullut esille kolme eri vapaaehtoisen tyytyväisyys aspektia, joilla mielestäni on yhteys mm. sitoutumiseen. Järjestön tuki ja osallistuminen liittyvät tyytyväisyyden muotoina organisaation tarjoamiin koulutuksiin ja toiminnan suunnitteluun. Toinen mittari tyytyväisyydelle ovat vaikutusmahdollisuudet. Se, kuinka laajasti vapaaehtoinen pystyy osallistumaan organisaation toimintaan ja vaikuttamaan omaan toimenkuvaan korreloi vapaaehtoisen tyytyväisyyteen. Kolmas tyytyväisyyden osa-alue on integraatio vapaaehtoisjäsenistön ja organisaatiossa työskentelevien kesken.

## 5.6 Vuorovaikutus ja viestintä

*”Meidän imago on vähän siis semmonen, et me autetaan mutta se, mitä me tehään konkreettisesti, ni sitä ihmiset ei tiää.”*

Järjestöissä ja yhdistyksissä voidaan olettaa ihmisten olevan melko samanmielisiä. Rantala (2007, 79) kirjoittaa, että edellisestä virkkeestä johtuen kommunikointi jäsenten kesken on todennäköisesti helpompaa kuin ihmisten kanssa, jotka jäsentävät maailmaa ja todellisuutta erilaisista lähtökohdista. Vahvimmillaan järjestöön kuuluvien samankaltaiset ajatukset näkyvät vahvana järjestöä eteenpäin vievänä aatteena. Hän pitää kommunikaatiota nimenomaan yhtenä järjestön menestystekijänä. Jotta kommunikaatio toimii niin kuin pitäisi eli synnyttää muun muassa yhteisöllistä oppimista ja yhteenkuuluvuutta, niin aito dialogi edellyttää ristiriitojen sietokykyä. Ristiriitojen käsittelyn kautta voi syntyä merkittäviäkin oivalluksia, väittää Rantala (2007). Hän lisää, että ongelma kommunikaatiossa saattaa olla liiallinen yksimielisyyteen pyrkiminen, mistä voi olla seurauksena ihmisten, joilla ovat eriävät mielipiteet, siivuun siirtäminen ja oikean dialogin kärsiminen sekä yhteisön hyvän, eteenpäin vievän kehityksen hidastuminen tai pysähtyminen.

Edellisestä kohdasta päästään mielestäni toiseen avainasemaan: vuorovaikutus. Eräässä artikkelissa Garner & Garner (2011) tuovat esille kiinnostavan asian vapaaehtoisten osallisuudesta organisaation toimintaan ja erityisesti viestintään. He kirjoittavat, että vapaaehtoiset ovat äärimmäisessä reunassa mitä tulee viestintään, vuorovaikutukseen ja palautteen antoon organisaation sisällä. Artikkelissa mainitaan, kuinka vapaaehtoisen motivaatio, tyytyväisyys ja vastakaiku vaikuttavat vapaaehtoisen pysymiseen järjestössä. Artikkelin tuo esiin viestinnän tärkeän merkityksen liittyen vapaaehtoisen sitouttamiseen. Vapaaehtoisorganisaatiot voisivat sitouttaa paremmin vapaaehtoisia viestinnällä ja tiedottamisella organisaation tehtävien ja työn tärkeydestä. Onko niin, että pelkkä iskulause ”Teemme arvokasta työtä, tule mukaan!” ei ole riittävä vaan järjestön erilaisia tehtäviä pitäisi avata enemmän vapaaehtoisille ja kertoa työn vaikutuksista laajemmin. Jätetäänkö jäsenet käytännössä kuitenkin usein pari kertaa vuodessa ilmestyvän jäsenkirjeen varaan ja toivotaan parasta, että he itse ottaisivat selvää, minkä vuoksi mitään järjestön tehtävää tehdään ja mitä kaikkea muita mahdollisuuksia järjestöllä voisikaan olla tarjolla.

*”Se, mitä oon aina kannustanu on, että niin ku rohkaistaan aloitteiden tekoon ihan tavallisia vapaaehtoisia... Siellä on nyt vähän suunnitteilla sitä, et kävis jonkin suuntaisia kehityskeskusteluja vapaaehtoisen kanssa.”*

Järjestön tulisi voimakkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin osoittaa jäsenille ja vapaaehtoisille, että heidän ääntään kuunnellaan, heitä kehoitetaan tuntemaan enemmän yhteenkuuluvuutta toisten

vapaaehtoisten kanssa sekä ilmaisemaan ideoitaan liittyen organisaation toimintaan ja vapaaehtoisuuteen. Miten ja millä keinoin vastavuoroisuutta lisätään? Täytyy miettiä olemassa olevia resursseja ja toimien tarkoituksen mukaisuutta esim. kehityskeskustelut, järjestelmälliset vapaaehtoiskyselyt, kanavat palautteen antoon, kuinka rohkaista vapaaehtoisia antamaan palautetta, kuinka hiljaiset äänet tulisi myös kuulluksi ja monia muita kysymyksiä. Haasteena joillain osastoilla on tiedottamisen taidon puute tai näin ainakin luullaan olevan.

*”Pitäis olla semmonen ihminen joka sen tiedottamisen osais.”*

Se, että monimuotoiset vapaaehtoistoimet saadaan käännettyä positiiviseksi asiaksi, toimien tarkempi määrittely ja laajempi esittely ja mahdollisesti toimien jonkinlainen ryhmitys tai roolitus. Voisiko jo olemassa olevaa vapaaehtoisen polkua syventää ja sen merkitystä vapaaehtoistoiminnassa kasvattaa? Olisiko tarve pilkkoa toimintakenttää ja vapaaehtoistoimintaa vielä pienempiin osiin tiedotuksessa ja viestinnässä? Lisäksi monessa keskustelussa tuli tarve hyödyntää enemmän paikallisuutta myös viestinnässä.

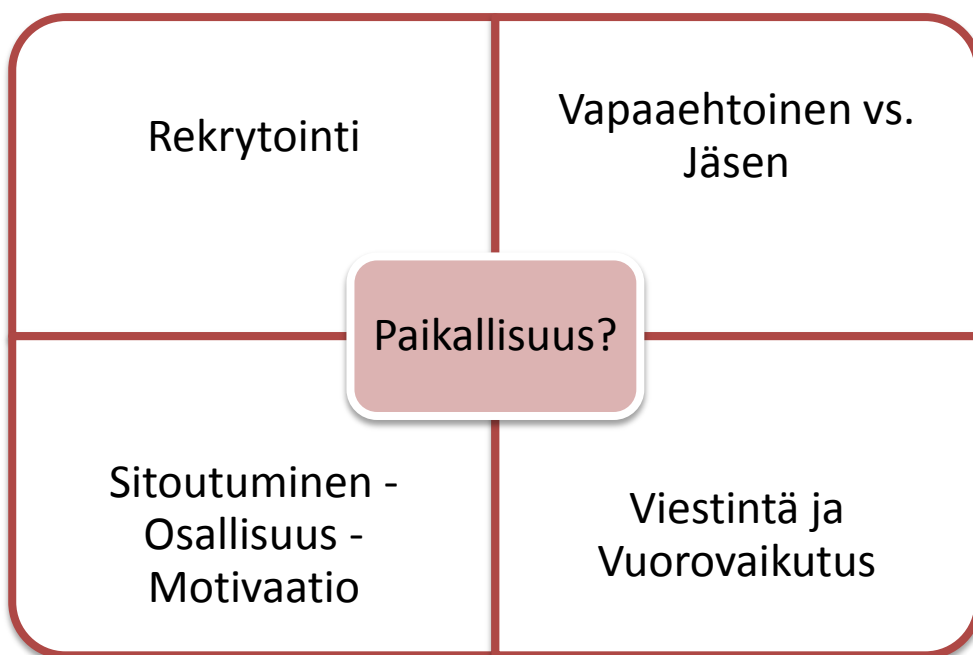
*”Ja sitä viestintää ja semmosta kuinka paljon sitä on kohdistettu... Että osattais hyödyntää se paikallisuus.”*

Huomion arvoista on se, että järjestön tulisi tarkkailla paremmin niin sanottuja äänettämiä viestejä vapaaehtoisten keskuudessa. Vapaaehtoinen, joka on kokenut pettymyksen tunteita järjestöä kohtaan mutta on kuitenkin kokenut saavansa tukea järjestöltä niin paljon, että haluaa vielä jatkaa vapaaehtoisena, saattaa ”oireilla” teoin esimerkiksi ilmestyä myöhässä johonkin sovittuun tapaamiseen tai laiminlyödä tehtäviään. Toimiva vuorovaikutus vapaaehtoisten ja järjestön henkilöstön kanssa edistää ongelmatilanteissa vapaaehtoisten motivaatiota keskustella pettymyksistä organisaatiossa työskentelevien kanssa, jolloin ongelmaan pystytään reagoimaan ja työstämään pettymysten tunteita niin että vapaaehtoinen pettymyksestä huolimatta kokee itsensä ja vapaaehtoisen työnsä arvostetuksi ja jatkaa järjestössä toimimista.

## 6 KESKEISIMMÄT JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vapaaehtoistoiminnan kehittämistä ja jäsenkunnan sitoutumista kolmannen sektorin järjestöön. Tarkastelun kohteena olivat Suomen Punaisen Ristin Hämeen piiri ja sen osastot. Tutkittavaan aiheeseen liittyi ristiriita korkeasta kansalaisuusaktiivisuudesta, joka ei kuitenkaan näy osallistumisaktiivisuudessa. Samaa ilmiötä: laskevaa osallistumisaktiivisuutta voidaan heijastaa Hämeen piirin laskevaan jäsen- ja vapaaehtoisuuteen.

Tutkimuksen keskeinen tavoite oli selvittää osallistumisen haastetta vapaaehtoistyöhön. Tutkimuksen teoreettisessa osiossa mainitsin käyttäen lähteenä Siisiäisen (2010) artikkelia, että osallistumisen ongelmien olevan monimutkaisia ja -tasoisia. Samaan päätelmään voidaan tulla myös haastattelujen perusteella. Tutkimuksen laadullisessa analyysissä käsiteltiin pääongelmaa eri teemojen kautta ja kaikki esiin nousseet haasteet ovat jollain tavalla liitettävissä osallisuuteen ja sitoutumiseen. Tulokset luovat käsityksen siitä, että lisätutkimuksille on tarvetta, ei pelkästään Hämeen piirin osalta vaan myös laajemmin yhteiskunnassa. Nostin laadullisessa analyysissä esiin neljä keskeistä kehittämiskohtaa Hämeen piirin vapaaehtoistoiminnassa ja jäsenkehityksessä. Alla on kuva keskeisistä tutkimuslöydöksistä.



Kuva 8. Tutkimustulokset

Seuraavassa vastaan tutkimusongelman kolmeen osakysymykseen ja lopuksi teen loppuyhteenvedon tutkittavasta aiheesta. Ensimmäinen ja kolmas osakysymys olivat: mitä tulee ottaa huomioon vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä sekä millaisia kehityskohteita on jäsenhankinnassa ja vapaaehtoisten aktivoimisessa. Tarkastelen molempia kysymyksiä Hämeen piirin näkökulmasta. Keskeinen haaste on markkinointikielellä vapaaehtoistojen ja jäsenyyden myyminen ihmisille. Punainen Risti on suuri järjestö, jolla on vankka ja keskeinen asema järjestönä niin suomalaisessa yhteiskunnassa kuin maailmanlaajuisesti. Punainen Risti on tunnettu järjestö, josta varmasti melkein jokaisella on jonkinlainen mielikuva. Mutta onko mielikuva liian etäinen? Tässä muutamia tehtäviä mainitakseni Punainen Risti järjestää keräyksiä, auttaa niin maailman kuin kotimaan katastrofeissa ja kriiseissä, tekee kehitysyhteistyötä, on keskeinen tekijä humanitaarisessa työssä, järjestää ja kouluttaa ensiapuryhmiä, hoitaa veripalvelua sekä ennen kaikkea tukee ja auttaa niitä, jotka apua tarvitsevat. Koska toiminta on valtavan laajaa, on tutkimuksen kannalta hankala tutkia kaikkia toimia ja mitä kaikkia näkökulmia tulee ottaa huomioon vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä. Siksi tutkimukseni on rajattu koskemaan Hämeen piiriä, joten tulokset ovat kuvaavia vain Hämeen piirin osalta.

Ydinongelma on siis vapaaehtoistojen ja jäsenyyden myyminen ihmisille. Tätä seuraa yksi keskeinen haaste, joka on viestintä ja rekrytointi, mihin taas vaikuttaa toiminnan selkeys. Jotta toimintaa voi kehittää, täytyy sitä tutkimuksen mukaan ensin selkeyttää. Keskeinen ongelma ydinongelman ohella haastatteluiden perusteella on, etteivät ihmiset tiedä, mitä Hämeen piiri ja sen osastot tekevät konkreettisesti. Ongelma voi olla, etteivät ihmiset edes erota Punaista Ristiä alueelliseksi järjestöksi ja hyvän tekijäksi vaan näkevät sen suurena kansainvälisenä rauhan järjestönä, mitä se myös on. Näin ollen tutkimustulosten keskiössä on paikallisuus ja kuinka se otetaan huomioon, kun Punaista Ristiä mainostetaan alueittain. Hämeen piiri itsessään on laaja alueena ja osastot voivat olla hyvinkin poikkeavia toisistaan niin jäsenmäärältään kuin väestöpohjaltaan. Jos halutaan lisää aktiivisia jäseniä ja vapaaehtoisia Hämeen piiriin, pitää panostaa paikallisuuteen sekä toimien selkeyttämiseen ja niiden osiin pilkkomiseen, jolloin vapaaehtoistoiminnassa mukana olo ei kuulosta lähtökohtaisesti sitouttavalta toiminnalta vaan ennen kaikkea se näyttäytyy yhtälöltä, jossa kohtaavat tarve ja tarjonta. Auttaja pystyy hahmottamaan tarpeen ja oman tarjonnan suhteen yksinkertaisemmin, kun hän konkreettisesti tietää kysytyn tai toivotun tarpeen määrän.

Kokoan kysymyksen: mitä tulee ottaa huomioon vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä? Yksiselitteisesti tarvitaan vapaaehtoistojen ja jäsenroolien selkeyttämistä korostaen paikallisuutta. Millaista vapaaehtoistointa tarvitaan tietyllä alueella? Kuinka paljon ihmisiä tarvitaan toiminnan pyörittämiseen? Miten jäsen voi auttaa? Mitä se käytännössä tarkoittaa, jos liityn jäseneksi? Tarvitaan suoria kysymyksiä: ”Kuinka monta tuntia sinä pystyt tai haluat antaa ajastasi esimerkiksi ystävätoimintaa varten?”. Mitä tarkoittaa ystävätoiminta meidän osastossa? Tämän lisäksi tarvitaan paikallista esilläoloa ja viestintää. Tutkimuksessa on helppo sanoa mitä tarvitaan, kuitenkin haastattelijana ymmärrän, ettei läheskään aina ole saatavilla tarpeellista määrää käsipareja olemaan toreilla ja tapahtumissa rekrytoimassa uusia ihmisiä. Rajallisuus on selkeä haaste, johon ei tämän tutkimuksen puitteissa ole antaa selkeää vastausta. Koska vapaaehtoistointa pohjautuu vahvasti henkilön tunteisiin, haluihin, kiinnostuksen kohteisiin, on lähes mahdotonta sanoa rationaalista tai edes oikeaa vastausta, kuinka kehittää toimintaa niin että uusia jäseniä ja vapaaehtoisia ilmoittautuisi kuukausittain mukaan toimintaan, joka vahvasti perustuu henkilön arvoihin.

Toiminnalla on myös sosiaalinen peruspiirre. Vapaaehtoistointa ei perustu pelkästään toistoon vaan se on myös tapa monelle, joka tarkoittaa, että vapaaehtoistointa on henkilön itsensä arvottamaa ja sisäistämää toimintaa. Keskeinen asia on myös vuorovaikutus vapaaehtoistointojen kehittämisessä. Kuunnella niitä ääniä, jotka tulevat kentältä ja ennen kaikkea järjestää foorumeita, jossa ajatuksia ja ideoita voidaan vaihtaa.

Se, millaisia kehityskohteita jäsenhankinnassa on, voidaan tämän tutkimuksen mukaan tiivistää kolmeen sanaan: rohkeus, pyytäminen ja selkeyttäminen. Se, että Punaishalla Ristillä on monia lahjoituskeräyskanavia, joiden kautta ihmiset voivat tehdä lahjoituksia, voi sellaiselle ihmiselle, joka haluaa rahallisesti tukea Punaista Ristiä, jäsenyys ja sanan merkitys olla hankalia käsittää. Mitä tarkoittaa olla jäsen Punaishalla Ristissä? Miksi olisin jäsen, kun voin laittaa rahaa keräyslippaaseen tai olla kuukausilahjoittaja? Nämä kysymykset eittämättä koskettavat laajemmin Punaista Ristiä, eikä Hämeen piiri yksinään voi vaikuttaa asetukseen, jossa määritellään järjestön jäsen. Se, mitä voidaan tehdä, on jäsenyydestä kertominen ja markkinoiminen. Haastatteluiden perusteella totean, että ihmisillä voi olla huomattavasti tietämättömyyttä, mitä käytännössä tarkoitetaan olla jonkin osaston jäsen. Kaksi muuta sanaa ovat edellistä käsitettä yksiselitteisemmät. Kontaktin otto ihmisiin ja rohkeus pyytää jäseneksi ja kertoa, miksi jäseniä ja vapaaehtoisia tarvitaan. Moniulotteisia

kehityskohteita jäsenhankinnassa ovat varmasti sosiaalinen media ja viestintä ylipäättään ja kuinka niitä osataan käyttää hyödyksi. On osasto- ja aluekohtaista, mikä tapa sopii millekin osastolle. Kuitenkin tärkeää olisi haastaa osastoja jäsenhankinnassa ylittämään itsensä kokeilemalla uusia keinoja. Vuorovaikutus on tärkeä tekijä, jonka keinoin osastot voivat saavat uusia ideoita vanhoille toimintatavoille. Vuorovaikutus vaatii avoimuutta ja rohkeutta.

Viimeinen osaongelma tutkimuksessa oli: Mitkä asiat vaikuttavat jäsenten ja vapaaehtoisten sitoutumiseen vapaaehtoisjärjestössä? Ensiksi pohdin jonkin verran sanojen sitoutuminen ja sitouttaminen merkityseroja. Päädyin seuraavanlaiseen ratkaisuun koska vapaaehtoistyö on luonteeltaan omaehtoista, on myös sitoutumisen tapahduttava henkilön omien halujen kautta. Järjestö organisaationa voi tukea sitoutumisprosessia monin eri tavoin mutta lähtökohtaisesti järjestö ei välttämättä pysty henkilöä sitouttamaan.

Laaja-alaisesti voidaan todeta vapaaehtoisen tyytyväisyyden ja toiminnan mielekkyyden vaikuttavan järjestöön sitoutumisessa. Yksittäisten tekijöiden voidaan olettaa vaikuttavan merkittävästi myös toinen toisiinsa. Organisatorinen toiminta on yhteistyötä ihmisten välillä ja verkostoitumista. Tavoite on, että kahden tai useamman henkilön välillä syntyy vuorovaikutteista toimintaa eli sitoutumista. Punaisessa Ristissä ideologiat ovat vahva side organisaation toiminnassa. Mitä vahvempi motivaatio, odotus ja sitoutuminen henkilöllä ovat, sitä todennäköisempää on, että henkilö osallistuu organisaation toimintaan pitkäjänteisesti.

Brunsson (2000) tutki teoriaa, jonka keskiössä ovat motivaatio, sitoutuminen ja odotukset. Kaikki kolme tekijää muodostavat jatkumon, jossa jokainen osatekijä vaikuttaa toiseen. Siksi osakysymyksiäni tulee tarkastella myös osana kokonaisuutta, jossa tulee ottaa huomioon esimerkiksi tekijät, jotka täyttävät vapaaehtoisen odotukset. Odotuksiin liittyen uusimpien tutkimusten mukaan huomio tulee kiinnittää myös siihen miksi vapaaehtoisten osallisuus on katkonaista ja jatkuvaa, ja pitkäaikaista suhdetta ei vapaaehtoisjärjestön kanssa synny. Haastatteluiden keskeinen sitoutumistekijä oli osallisuus, päätösvalta ja vaikuttaminen. Kun henkilö pääsee itse suunnittelemaan ja tekemään, hän herkemmin sitoutuu tehtävään kuin vastaavasti sellaiseen, joka on toisen henkilön suunnittelema. Niin haastatteluiden kuin teorian pohjalta voidaan tehdä päätelmä, että ihmiset ovat innokkaampia vapaaehtoiseksi järjestöön, joka tarjoaa elementtejä,

joiden varassa ihminen voi toteuttaa itseään. Tähän päätelmään kun lisätään tutkimuksia, joissa on vahvoja viitteitä siitä, että vapaaehtoisia on helpompi houkutella ennalta rajattuihin projekteihin kuin ajallisesti määräämättömiin tehtäviin. Voidaan siis todeta, että ainakin ajatuksen tasolla kannattaa miettiä nykyisten vapaaehtoistoimien rinnalle projektiluontoisia tapahtumia esimerkiksi yhteistyössä eri koulutusalojen kanssa, harrastusryhmien tai toisten järjestöjen ja yhdistysten kanssa. Kun ihmiset saadaan tutustumaan järjestöön, on silloin suurempi todennäköisyys, että he voivat löytää oman paikkansa järjestöstä, mikä tarkoittaisi järjestöön sitoutumisprosessin alkua.

Tutkimuksesta käy ilmi neljä eri merkityksellistä teemaa, joilla on vahva vaikutuksensa vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä että jäsenkunnan sitoutumisessa kolmannen sektorin järjestöön. Nämä neljä teema ovat: rekrytointi, vapaaehtoisen ja jäsenen selkeämpi roolitus, käsitekolmikko: sitoutuminen, osallisuus ja motivaatio sekä ytimekkäämpi että selkeämpi viestintä ja vuorovaikutus. Hämeen piirin kannalta tutkimuksen ydinkysymys on kuinka paikallisuutta osataan, pystytään ja voidaan käyttää hyödyksi, jotta resurssit vapaaehtoistoiminnalle olisivat paremmat ja jäsenmäärän kasvulle suotuisemmat.

Jatkotutkimusmahdollisuuksia on monia ja tutkimuksen näkökulmia voi vaihdella. Mielenkiintoista olisi tehdä vertailevaa tutkimusta, millaisena järjestönä ja paikallisena toimijana Hämeen piiri nähdään esimerkiksi kuntalaisten näkökulmasta suuressa kaupungissa vastaan pienemmällä paikkakunnalla. Tutkimus voisi osaltaan antaa vastauksia myös laskeviin jäsen- ja vapaaehtoisuuteen sekä kiinnostavaa tietoa siitä, miten kaupunkilaisuus vaikuttaa järjestössä toimimiseen. Ovatko suuressa kaupungissa toimivat osastot avoimempia muutoksille ja uusille asioille? Onko ulkopuolisen helpompi päästä vapaaehtoistoimintaan mukaan isompaan osastoon vai vastaavasti onko se enemmän pienen osaston etu? Mielenkiintoista olisi myös tietää, millainen paikallinen imago osastoilla on alueillaan? Ja nähdäänkö, että osastojen vapaaehtoistyö on yhteiskunnallisesti merkittävää työtä? Tutkimusprosessin edetessä aiheeseen liittyvien kysymysten lukumäärä on vain kasvanut tutkijan mielessä. Mistä se sitten kertoo? Aiheeseen liittyvän tietoisuuden lisääntymisestä tutkijan mielessä ja toisaalta siitä tiedosta, ettei vielä kukaan tiedä tarpeeksi.



## Lähteet

### Kirjalähteet

- Aro, J. 2011. Yhteisöllisyys ja sosiaalinen side. Teoksessa Kangaspunta, S. (toim.) Yksilöllinen Yhteisöllisyys. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere
- Brunsson, N. 2000. The Irrational Organization. Irrationality as a basis for organizational action and change. Fagbokforlaget. Bergen.
- Gronow, J. Noro, A. & Töttö, P. 2006. Sosiologian klassikot. Gaudeamus Kirja. 3.painos. Helsinki.
- Harisalo, R., Keski-Petäjä, T. & Talkkari, Antti 2002. Otin kynän kynsihini: ohjeita tutkimuksen tekijöille. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalistusseura. Helsinki.
- Harju, A. 2007. Aarre loistamaan. Teoksessa Harju, A. (toim.) Kansalaistoimintaan kätketty aarre. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Espoo.
- Heikkala, J. 1998. Ajolähtö turvattomiin kotipesiin. Tampereen Yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Akateeminen väitöskirja. Tampere.
- Heikkala, J. 2001. Järjestön strategia. Tampere University Press. Tampere
- Helander, V. 1998. Kolmas sektori. Käsitteistä, ulottuvuuksista ja tulkinnoista. Gaudeamus. Helsinki.
- Helander, V. & Laaksonen, H. 1999. Suomalainen kolmas sektori. Rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.
- Kankainen, T. 2007. Yhdistykset, instituutiot ja luottamus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä
- Kotkavirta, J. 2000. Luottamus instituutioihin ja yksilöllinen hyvinvointi. Teoksessa Ilmonen, K. (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. 55–68.
- Kyntäjä, T. 1987. Weber ja oikeuden järkiperaistuminen. Teoksessa Hietaniemi, T. (toim.) Aiheita Weberistä. Tutkijaliitto. Jyväskylä.
- Lagerspetz, O. 1998. Luottamus, yksilöllisyys ja yhteisö. Teoksessa Kotkavirta, J. & Laitinen, A. (toim.) Yhteisö. Filosofian näkökulmia yhteisöllisyyteen. SoPhi Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Myllymäki, Arvo. (2003). Kolmas sektori kilpailuyhteiskunnan hyvinvointipalvelujen täydentäjänä. Tampere: Tampereen yliopisto, julkisoikeuden laitos.

Mäkelä, P. & Ruokonen, F. 2005. Luottamus sosiaalisen pääoman teorioiden ydinkäsitteenä. Teoksessa Jokivuori, P. (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät. Minerva Kustannus Oy. Jyväskylä. 21–44.

Pessi, A.B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan Raportteja 23. Helsinki.

Rantala, J. 2007. Outoja oppimisympäristöjä. Teoksessa Harju, A. (toim.) Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Espoo.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. WSOYpro Oy. Helsinki.

Seligman, A. 2000. Luottamuksen ongelma. Teoksessa Ilmonen, K. (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. 39–54.

Siisiäinen, M. 2010. Osallistumisen ongelma. Kansalaisyhteiskunta 1 -lehti. Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä. 8–40.

Tuomi, Jouni ja Sarajärvi, Anneli. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Yeung, A.B. 2007. Innoittava vapaaehtoistoiminta - toimintaan sitoutuminen ja sen tukeminen. Teoksessa Harju, A. (toim.) Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Espoo.

Vartola, Juha. 2006 Näkökulmia byrokratiaan. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

## **Artikkelit**

Garner, J. T. & Garner, L. T. 2011. Volunteering an Opinion: Organizational Voice and Volunteer Retention in Nonprofit Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 40 Iss: 5 pp. 813–828.

Waikayi, L., Fearon, C., Morris, L. & McLaughlin H. 2012. Volunteer management: an exploratory case study within the British Red Cross. *Management Decision*, Vol. 50 Iss: 3 pp. 349–367.

Yeung, A. B. 2004. The Octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 15 Iss:1 pp. 21–46.

## Muut lähteet

Harju, Aaro. 2007. Kansalaisyhteiskunta.fi

[http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/osallistuminen\\_ja\\_vaikuttaminen/kansalaisten\\_osallistuminen\\_on\\_muuttanut\\_muotoaan/](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/osallistuminen_ja_vaikuttaminen/kansalaisten_osallistuminen_on_muuttanut_muotoaan/) (Viitattu 30.3.2012)

Hämeen piiri, <http://rednet.punainenristi.fi/hame> (Viitattu 23.1.2013)

ICRC, <http://www.icrc.org/eng/> (Viitattu 23.1.2013)

IFRC, <http://www.ifrc.org/> (Viitattu 23.1.2013)

Kansanvalta.fi / kansalaisjärjestöt

<http://www.kansanvalta.fi/Etusivu/Jarjestotjayhteisot/Kansalaisjarjestot> (Viitattu 30.3.2012)

Kans.jyu.fi1. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Sosiaalinen pääoma.

<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/robert-d-putnam-2013-sosiaalisen-paaoman-puolestapuhuja> (Viitattu 30.3.2012)

Kans.jyu.fi2. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. John Hopkins.

<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/the-johns-hopkins-comparative-nonprofit-sector-project> (Viitattu 30.3.2012)

Kans.jyu.fi3. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Sosiaaliset verkostot.

<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaaliset-verkostot> (Viitattu 30.3.2012)

Lager, L. Laihiala, K. & Kontinen, T. 2009. Vapaaehtoisuuden trendit kehitysjärjestöissä. Kotimaisen toimintaympäristön analyysi 2009. Kehitysyhteistyön palvelukeskus. Helsinki.  
<http://www.kepa.fi/tiedostot/julkaisut/vapaaehtoisuuden-trendit.pdf> (Viitattu 17.10.2012)

Stat.fi. 2011. [http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art\\_2011-09-26\\_002.html?s=8](http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-26_002.html?s=8) (Viitattu 11.3.2012)

Suomen perustuslaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731> (Viitattu 11.10.2012)

Suomen Punainen Risti. [www.redcross.fi](http://www.redcross.fi) (Viitattu 15.4.2012)

Suomen Punainen Risti, Toimintasuunnitelma 2012–2014.

The Center for Civil Society Studies (TCCSS). <http://ccss.jhu.edu/the-center/about-the-center> (Viitattu 11.3.2012)

Tuntitili 2011. [www.tuntitili.fi](http://www.tuntitili.fi) (Viitattu 3.3.2012)

Yeung, A.B. Haastattelu 2004.

[http://www.sivistys.net/oppia\\_ika\\_k kaikki/anne\\_yeungin\\_vaitos\\_suomalaisilla\\_suuri\\_potentiaali\\_vapaaehtoistyohon.html](http://www.sivistys.net/oppia_ika_k kaikki/anne_yeungin_vaitos_suomalaisilla_suuri_potentiaali_vapaaehtoistyohon.html) (Viitattu 3.3.2012)

Yhdistyslaki 26.5.1989/503. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503> (Viitattu 11.10.2012)

## Liitteet

### Liite 1. Haastateltavat

Liitteessä yksi kuvataan haastatteluiden sisältöä ja osallistuneiden määrää. Haastateltavat nimeän aakkosittain ja liitteen muut tiedot on tietoisesti sekoitettu keskenään, jotta haastateltavien anonymiteetti säilyy.

| Haastattelu | Päivämäärä | Kesto         | Kuinka monta vuotta mukana SPR:ssä | Haastattelutyyppi: yksilö vai ryhmä? |
|-------------|------------|---------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| A           | 24.5.2012  | 57:53min.     | ~5 vuotta                          | yksilö                               |
| B           | 14.5.2012  | 58:04min.     | ~5 vuotta                          | yksilö                               |
| C           | 9.5.2012   | 46:30min.     | ~35 vuotta                         | yksilö                               |
| D           | 22.5.2012  | 46:48min      | ~30 vuotta                         | yksilö                               |
| E           | 15.5.2012  | 51:51min..    | ~12 vuotta                         | yksilö                               |
| F           | 11.6.2012  | 52:39min.     | ~10 vuotta                         | ryhmä                                |
| G           | 11.6.2012  | sama kuin ed. | ~2,5 vuotta                        | ryhmä                                |
| H           | 11.6.2012  | sama kuin ed. | ~10 vuotta                         | ryhmä                                |
| I           | 11.6.2012  | sama kuin ed. | ~2,5 vuotta                        | ryhmä                                |

## **Liite 2. Yksilöhaastatteluiden teemarunko (työntekijät, hallitusten jäsenet)**

### Teema 1. Organisaatio ja sen periaatteet (arvot)

Mikä on sinun roolisi Punaisessa Ristissä? Miksi Punainen Risti/Hämeen piiri/osastot ovat olemassa? Mitkä ovat Hämeen piirin ja sen osastojen tärkeimmät tehtävät? Millainen järjestö Punainen Risti on? Millainen Hämeen piiri ja sen osastot ovat (kuvaile järjestöä)? Millaisena näet Punaisen Ristin periaatteet ja arvot? Näkyvätkö periaatteet Hämeen piirin ja sen osastojen toiminnassa?

### Teema 2. Vapaaehtoistoiminta Hämeen piirissä

Miten vapaaehtoisia rekrytoidaan? Millaisia ongelmia ja haasteita jäsenhankinnassa ja vapaaehtoisten aktivoinnissa Hämeen piirillä ja sen osastoilla on? Millaisia muutoksia vapaaehtoistoiminnassa ja jäsenmäärissä Hämeen piirillä on viime vuosina ollut? Mitä Hämeen piiri tarjoaa jäsenilleen ja vapaaehtoisille? Miksi jäseniä hankitaan ja rekrytoidaan? Mikä on jäsenen ja vapaaehtoisen rooli? Millaisia tietoja ja taitoja vapaaehtoisella tulee olla? Miten vapaaehtoistoimintaan suunnitellaan? Miten vapaaehtoistoimintaa arvioidaan? Mikä on vapaaehtoistoiminnan merkitys Hämeen piirille ja sen osastoille? Mikä on jäsenten merkitys Hämeen piirille ja sen osastoille?

### Teema 3. Sitoutuminen (Punaiseen Ristiin) Hämeen piirin ja sen osastoihin

Pystytäänkö luonteeltaan vapaaehtoiseen järjestötyöhön sitouttamaan ihmisiä, jos näin on, niin millä tavoin? Mitä sitoutuminen merkitsee järjestötyössä? Mitkä tekijät edesauttavat vapaaehtoisen sitoutumista järjestöön? Millaista vuorovaikutusta on toimijoiden ja vapaaehtoisten välillä? Millaisia viestintäkanavia (printtimedia, sosiaalinen media, sähköposti, sisäinen tiedotus...) Hämeen piirillä ja sen osastoilla on käytössä? Mitä syitä siihen voi olla, että ihmiset eivät halua sitoutua vapaaehtoistoimintaan? Miten ihmiset saataisiin kiinnostumaan vapaaehtoistyöstä tai Punaisen ristin jäsenyydestä?

### Teema 4. Toiminnan tavoitteet ja tulevaisuus

Mitkä ovat keskeisiä osa-alueita Hämeen piirin ja sen osastojen toiminnan kehittämisessä? Mitä haasteita Hämeen piirillä ja sen osastoilla on tällä hetkellä/tulevaisuudessa? Miten Hämeen piirissä/osastoissa arvioidaan omaa toimintaa? Missä asioissa on onnistuttu ja missä asioissa on taas parannettavaa? Millaisena näet Punaisen Ristin/Hämeen piirin ja osastojen tulevaisuuden 5–10 vuoden päästä?

### **Liite 3. Ryhmähaastattelun teemarunko (vapaaehtoiset)**

#### Teema 1. Motivaatio ja sitoutuminen

Miksi olet lähtenyt mukaan vapaaehtoistoimintaan? Motiivit? Miksi olet valinnut Punaisen Ristin? Mikä saa sinut pysymään vapaaehtoistoiminnassa mukana? Mitkä asiat auttavat jatkamaan ja jaksamaan vapaaehtoisena? Näetkö, että olet toiminnassa mukana 5–10 vuoden päästä? Millaisia odotuksia sinulla on Punaista Ristiä/Hämeen piiriä/omaa osastoa kohtaan? Mitkä asiat edesauttava sitoutumistasi Punaiseen Ristiin/Hämeen piiriin/omaan osastoon? Mitkä tekijät ovat haitallisia, ikäviä, negatiivisia sitoutumisen kannalta? Onko vapaaehtoistoiminnassa ikäviä asioita? Luotatko Punaiseen Ristiin/Hämeen piiriin/omaan osastoon? Millä tavalla sinun mielestäsi tulisi uusia jäseniä ja vapaaehtoisia houkutella järjestöön ja mukaan sen toimintaan?

#### Teema 2. Vapaaehtoistoiminta Hämeen piirissä

Mitä Hämeen piiri/oma osasto tarjoaa vapaaehtoisille ja jäsenille? Kuvailenko hieman vapaaehtoistoimintaa? Onko jotain johon tulisi kiinnittää enemmän huomiota/resursseja? Missä asioissa järjestö on sinun mielestäsi onnistunut entä epäonnistunut? Mitä vapaaehtoistoiminta merkitsee sinulle? Suositteletko vapaaehtoistoimintaa Punaisessa Ristissä/Hämeen piirissä/omassa osastossasi ystäville, tuttaville ja tuntemattomille? Onko sinulla tavoitteita vapaaehtoistoiminnassa? Pystytkö mielestäsi vaikuttamaan järjestön toimintaan halutessasi? Onko sinulla mielessä kehitysideoita, kuinka vapaaehtoistoimintaa voitaisiin kehittää? Miten näet roolisi järjestössä? Koetko että sinua ja toimintaasi arvostetaan? Oletko kokenut turhautumista, ajanpuutetta tai joitain negatiivisia tunteita vapaaehtoistoimintaan, jos olet miten olet käsitellyt asiat? Oletko saanut riittävästi tukea järjestöltä? Mitkä asiat vaikuttavat jaksamiseen?

#### Teema 3. Punaisen Ristin periaatteet ja arvot

Tiedätkö Punaisen Ristin periaatteet? Miten ymmärrät ne? Vastaavatko periaatteet omia arvojasi? Mikä merkitys vapaaehtoistoiminnalla on sinulle? Koetko tekeväsi hyvää itselle entä muille? Koetko toiminnan merkitykselliseksi? Näetkö vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallisesti arvokkaaksi?

#### Teema 4. Sosiaalinen toiminta

Vapaaehtoistoiminnan merkitys ja yhteensovittaminen muuhun elämään, kuinka onnistuu? Tuntuuko sinusta, että vapaaehtoistoiminta luo ylimääräisiä paineita? Miten vapaaehtoisuus ja Punaisen Ristin jäsenyys näkyy sinun muussa elämässä? Oletko mukana toisissa järjestöissä?